Avtalsrörelsen och lönebildningen

2013

Medlingsinstitutet
Swedish National Mediation Office

Avtalsrörelsen och lönebildningen År 2013

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 trettonde rapporten, den första publicerades i februari 2002.

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

ISSN 1650-8823
Grafisk bearbetning: Forma Viva, Linköping

Tryck: Tabergs Mediagroup, Taberg

Förord

År 2013 var ett händelserikt år på arbetsmarknaden. Mer än 500 nytecknade kollektivavtal om löner och anställningsvillkor lämnades in till Medlingsinstitutet.

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

År 2013 var, trots en omfattande avtalsrörelse, ett fredligt år på arbetsmarknaden när det gäller utbrutna konflikter – ett gott betyg åt hur lönebildningen fungerar. Några tydliga tendenser har framträtt under 2013. Bland de träffade kollektivavtalen om löner och allmänna villkor ökar antalet ”sifferlösa” avtal liksom tillsvidareavtalen. En annan trend är en ökande beredvillighet från en del av arbetsmarknadens parter att avstå från makt. Ett tecken på det är upprepade krav på att Medlingsinstitutet ska spela en mer aktiv roll för att åstadkomma jämställda löner. Ett annat tecken är de diskussioner som förs om allmängiltigförklaring av kollektivavtal inom transport- och byggsektorerna. Att parter söker stöd hos staten och politikerna är ett avsteg från den svenska modellen som kan oroa dem som månar om parternas ansvar för en väl fungerande lönebildning. De treåriga avtalen som blev resultatet av 2013 års förhandlingar ger tid för eftertanke och fredliga kontakter mellan parterna. Det är ett tillfälle som om det förvaltas väl kan leda till en positiv utveckling av den svenska arbetsmarknadsmodellen.

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 2013. Rapporten kan också användas som referensmaterial för den som vill hitta fakta om den svenska arbetsmarknadens uppbyggnad och funktion.

I årsrapporten redovisas också cirka 100 nytecknade avtal, liksom ett urval av avtal om minimilöner.

Medlingsinstitutet ska enligt medbestämmandelagen ”verka för en väl fungerande lönebildning”. Enligt förarbetena till lagen 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.

Reallönerna i Sverige har ökat varje år sedan 1994. Undantaget är en mindre nedgång under 2011. Löneökningarna under år 2013 har varit måttliga, men en låg inflation gör att 2013 blir ännu ett år med stigande reallön. Reallöneökningen bedöms bli 2,5 procent.

Antalet sysselsatta i den svenska ekonomin är högt. Sysselsättningen fortsatte att öka under 2013 och antalet sysselsatta är det högsta någonsin. Arbetsförmedlingens prognos för 2014 och 2015 ser fortsatt ljus ut. Problemet kan bli att stigande efterfrågan på välutbildad arbetskraft skapar brist på arbetskraft. Men trots att sysselsättningen ökar viker inte arbetslösheten nedåt. Det beror på att arbetskraften ökar och att det också finns problem med att matcha de arbetssökande med de tillgängliga jobben. Av samma skäl sker återhämtningen av *sysselsättningsgraden* långsamt efter nedgången i samband med finanskrisen 2008.

Stridsåtgärder medförde att 6 192 arbetsdagar förlorades på grund av strejker i samband med avtalsrörelsen. Medlingsinstitutet tillsatte medlare vid 25 förhandlingar, vilket får anses vara normalt i en avtalsrörelse av 2013 års omfattning. Under år 2013 anlitades 23 av våra särskilda medlare för medlingsuppdrag.

I 19 fall lades varsel om konflikt. Varslade konflikter verkställdes i sju fall. Det rörde sig om strejk i fyra fall och enbart om blockadåtgärder i de övriga. De mest omfattande konflikterna gällde busstrafiken och skärgårdstrafiken.

De fasta medlarna, som har hand om varsel på lokal nivå, fick handlägga 17 ärenden som rörde krav på kollektivavtal. I fyra fall utbröt strejk. Till det kommer ytterligare 14 ärenden som inte gällde tecknande av kollektivavtal.

Löneskillnaden 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 förs ett resonemang om löneskillnader mellan könen ur ett europeiskt perspektiv och om betydelsen av de svenska kvinnornas höga arbetskraftsdeltagande. Länder med högt kvinnligt arbetskraftsdeltagande har ofta större löneskillnad mellan kvinnor och män.

Medlingsinstitutets uppdrag är att slå vakt om att det är konkurrensutsatta och exportberoende branscher – i huvudsak inom industrin – som ska ange vilka löneökningar den svenska ekonomin tål och vara *lönenormerande*. Det märke som etablerades i överenskommelserna inom Industriavtalet har stått sig väl i 2013 års avtalsrörelse.

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

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. Mest besökta var vårens konferens om årsrapporten och höstens konferenser om de samhällsekonomiska förutsättningarna för lönebildningen och om jämställdhet.

Den stora tillströmningen till konferenserna bekräftar vikten av att skapa en arena för information som samtidigt blir en informell mötesplats för arbetsmarknadens parter.

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 parters förhandlingar och tvistelösning i Ukraina har avslutats under året. Medlingsinstitutet har också haft flera utländska studiebesök.

Under året har Medlingsinstitutet tagit fram en skrift, ”Lön för mödan” om arbetsmarknadens funktion, riktat till gymnasieskolorna. Gensvaret har varit glädjande stort. Att bidra till att sprida kunskap om arbetsmarknaden bland dem som står i begrepp att ta steget ut från skolan är också att verka för en väl fungerande lönebildning.

Redaktör för årsrapporten är Bosse Andersson. Medverkande är Kerstin Blomqvist, John Ekberg, Bo Enegren, Kurt Eriksson, Christina Eurén, Christian Kjellström och Elisabeth Remander. Till avsnittet om fackens och arbetsgivarnas organisationsgrad har Anders Kjellberg bidragit.

Stockholm i februari 2014

Claes Stråth

Generaldirektör

Innehållsförteckning

Sammanfattning 10

1 Arbetsmarknad 13

Arbetsmarknaden 2013 – sysselsättning och arbetslöshet 13

Skillnader i sysselsättningens utveckling 20

2 Arbetsmarknadens organisationer och avtal 21

2.1 De centrala organisationerna 21

2.2 Arbetsgivarnas organisationer 21

2.3 De fackliga organisationerna 25

Centralorganisationer 25

Medlemsutvecklingen inom fackföreningsrörelsen 26

2.4 Långsiktiga trender och medlemsutveckling 2013 29

3 Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning 31

3.1 Kollektivavtalens täckningsgrad 32

3.2 Fack och arbetsgivare: olika utveckling av organisationsgraden 34

3.3 Arbetare och tjänstemän: olika utveckling av organisationsgraden 36

4 Samhällsekonomi 39

Avtalsrörelse i lågkonjunktur 40

Svagt 2013 men relativt motståndskraftig arbetsmarknad 41

Återhämtning 2014 men i långsam takt 43

5 Konkurrenskraften 44

5.1 Viktiga faktorer för konkurrenskraften 44

5.2 Löneavtal i några av Sveriges konkurrentländer 52

De svenska arbetskraftskostnaderna i förhållande till Europa 60

5.3 Utvecklingen i tillverkningsindustrin 64

5.4 Arbetskraftskostnaderna i Sverige bland de högsta i världen 72

5.5 Marknadsandelar, växelkurser, lönsamhet och priser 78

5.6 Vinster och lönsamhet i industrin 91

5.7 Minimilöner i några europeiska länder samt USA 95

6 Lönestatistik 101

6.1 Den officiella lönestatistiken 101

Konjunkturlönestatistiken ... 101

Lönestrukturstatistiken ... 103

EU-statistiken ... 105

6.2 Utfall enligt konjunkturlönestatistiken 2013 ... 106

6.3 Nominell lön och reallön ... 111

6.4 Lönestrukturstatistiken för 2012 ... 112

Fördelning av månadslöner ... 112

Lönespridningen ... 113

6.5 Att beräkna förändring i lönenivåer med olika metoder ... 115

Löneökningstakt enligt konjunkturlönestatistiken ... 116

Löneökningstakt enligt lönestrukturstatistiken ... 116

Löneökningstakt enligt lönestrukturstatistiken rensad med SÅYA-metoden ... 116

Löneökningstakt för identiska individer ... 116

Löneökningstakt enligt olika statistikkällor och metoder ... 117

6.6 Arbetskraftskostnader ... 122

6.7 Kontakter med användare av statistiken ... 125

7 Inför förhandlingarna 2013 ... 127

8 Förhandlingsresultat ... 129

8.1 En betydande kunskapsbas ... 129

8.2 Avtalsåret 2013 ... 132

8.3 Förhandlingsresultat 2013 ... 136

Föräldraledighet ... 136

Delpension ... 137

Övriga kostnader ... 137

Det lokala inflytandet och den individuella fördelningen ökar ... 140

Avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor ... 142

Olika slag av individgarantier ... 144

Lägstlöner och minimilöner ... 146

Arbetsgrupper ... 147

8.4 Nya kollektivavtal och avtal som upphört ... 148

8.5 ”Lärlingsavtal” – kollektivavtalade anställningsformer med utbildningsinnehåll ... 149

8.6 Är vi på väg mot det normlösa? 152

8.7 Tendens mot maktförskjutning 153

8.8 Medlingsinstitutets utåtriktade verksamhet 154

9 Inför förhandlingarna 2014 155

10 Jämställdhet 158

10.1 Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män? 158

10.2 Hur stor var löneskillnaden mellan kvinnor och män 2012? 161

10.3 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2012 162

10.4 Lönespridning och kön 163

10.5 Löneutveckling och lönerelationer 165

10.6 Fördjupad analys av löneskillnaden mellan kvinnor och män 167

10.7 Löneskillnaden mellan kvinnor och män ur ett europeiskt perspektiv 170

10.8 Lönediskriminering 177

Vad är diskriminering enligt diskrimineringslagen? 177

Vad kan lönestatistiken säga om diskriminering? 177

10.9 Kollektivavtalen ur jämställdhetsperspektiv 180

10.10 Kraven i avtalsrörelsen 183

10.11 Jämställdhetsregleringar i 2013 års avtal 184

11 Medling, varsel och stridsåtgärder 186

11.1 Allmänt om medling 186

11.2 Avtal om förhandlingsordning 188

11.3 Medling och väl fungerande lönebildning 191

Samhällsekonomin är överordnad arbetsfreden 191

Den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll 191

11.4 Avtalsrörelsen omfattning 195

11.5 Medling i förbundsförhandlingar under 2013 195

Antal medlingar 195

Berörda organisationer 195

11.6 Tvistefrågor i Medlingsinstitutets medlingar 200
I. Tvister om nivåer 200
II. Tvister om principer 201
III. Tvister om både nivåer och principer 203
11.7 Varsel om stridsåtgärder 203
11.8 Verkställda stridsåtgärder 211
11.9 Utvärdering av varsel och stridsåtgärder 214
Förlorade arbetsdagar 215
Andra konsekvenser 215
Effekter för tredje man 217
11.10 Den regionala medlingsverksamheten 218
11.11 Konfliktstatistik 228
Totalt förlorade arbetsdagar under 2013 231
Förlorade arbetsdagar i ett längre perspektiv 231
11.12 Internationell jämförelse 232
11.13 Avgöranden från Arbetsdomstolen om stridsåtgärder 233
12 Arbetsmarknadslagstiftning 236
Bilaga 1 Beskrivning av 130 avtal träffade 2013 (se kapitel 8) 240
Bilaga 2. Urval av överenskommelser träffade under år 2013 med lägstlöner/minimilöner för 18 år och äldre 305
Bilaga 3 Beräkningar av organisations- och täckningsgrad 309

Fördjupningar

Statistiskt underlag för löneutveckling i andra länder 63
Höga svenska arbetskraftskostnader – men hur höga? 75
Beräkningar av marknadsandelar 83
Kronstyrkan mindre påtaglig i reala termer 90
Minimilöner i Tyskland 98
Konjunkturlönestatistiken 102
Statistik över utbetalda lönesummor 103
Lönestrukturstatistiken 104
Hur Medlingsinstitutet beräknar antalet kollektivavtal 130
Hur många anställda omfattas av kollektivavtal 131
Kollektivavtalens olika konstruktioner 138
Medlingsinstitutets tidigare analyser ur ett jämställdhetsperspektiv 171
Registrerade förhandlingsavtal den 31 december 2013 190

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

Sammanfattning

Avtalsrörelsen år 2013 var omfattande. Mer än 500 avtal löpte ut under året, vilket innebar att drygt 2,7 miljoner anställda berördes av 2013 års avtalsförhandlingar.

Ett stort antal avtal löpte ut den sista mars, vilket satte press på industrins parter att bli klara i tid om kollektivavtalen inom Industriavtalet skulle bli en *norm* för den övriga arbetsmarknaden. Det lyckades och avtalen, som tecknades i april 2013 gav ökade arbetskraftskostnader på 6,8 procent fördelat på tre år. Ökningstakten i dessa avtal utgjorde därefter den norm som kom att gälla för de avtal som tecknades 2013. I ett flertal avtal uppgick löneökningen till mer än 6,8 procent – bland annat för de LO-förbund där löneökningen under avtalsperioden blev 1 700 kronor. För att hålla sig till normen har olika avräkningar gjorts i dessa avtal. Exempel på sådana avräkningar är att förlänga avtalsperioden eller att räkna upp avtalets lägsta löner och andra ersättningar med mindre än normen.

Tydliga trender i de tecknade kollektivavtalen är att de *avtal som gäller tills vidare* blivit fler och att fler anställda under avtalsperioden kommer att omfattas av så kallade ”*sifferlösa avtal”*. Uppskattningsvis kommer sådana avtal att gälla för cirka 800 000 anställda under år 2015.

I förhandlingarna spelade också bestämmelser om delpension liksom en förlängning av stödet till föräldrar en viktig roll.

Trots att avtalsrörelsen var omfattande var år 2013 fredligt på arbetsmarknaden. Medlingsinstitutet tillsatte medlare i 25 tvister. I 19 av dem utfärdades *varsel om stridsåtgärder* och i sju tvister bröt stridsåtgärderna ut. I fyra av dessa fall var det frågan om arbetsnedläggelser – *strejk och lockout* – medan det i de tre övriga fallen enbart rörde sig om blockadåtgärder av olika slag.

Totalt förlorades 7 084 arbetsdagar under år 2013 på grund av konflikter på arbetsmarknaden. Av dessa gällde 6 192 konflikter under avtalsrörelsen. Det är betydligt färre än i tidigare års avtalsrörelser med samma omfattning.

Medlingsinstitutet är statistikansvarig myndighet för den officiella svenska lönestatistiken. *Konjunkturlönestatistiken* mäter utvecklingen av lönerna och för perioden januari till och med oktober 2013 uppgår löneökningarna till 2,2 procent för näringslivet och 2,3 procent för hela ekonomin. De siffrorna kan komma att revideras på grund av utbetalning av retroaktiva löner.

Lönestrukturstatistiken för hela ekonomin presenteras en gång om året och de senaste siffrorna är för 2012. Statistiken visar att den genomsnittliga månadslönen för samtliga sektorer är 29 800 kronor. Den är högst för tjänstemän inom den privata sektorn, följd av staten och landstingen och lägst för arbetare i privat sektor.

På arbetsmarknaden steg *sysselsättningen* under året och antalet sysselsatta är det högsta någonsin. Eftersom arbetskraften ökade i motsvarande takt kunde den ökade sysselsättningen inte pressa ned arbetslösheten och av samma skäl ökade *sysselsättningsgraden* bara långsamt.

Den fackliga organisationsgraden är fortsatt hög, cirka 70 procent. LO-förbunden som helhet tappar medlemmar medan TCO ökar på grund av Unionens medlemsökning. Även Sacoförbunden ökar sammantaget antalet medlemmar. Organisationsgraden visar olika utveckling för olika grupper. Inom industrin minskar antalet organiserade arbetare, medan organisationsgraden ökar bland tjänstemännen. På arbetsmarknaden i sin helhet har tjänstemän och akademiker högre organisationsgrad än arbetare.

Genom att kollektivavtal på en arbetsplats också tillämpas på anställda som är oorganiserade hålls *kollektivavtalens täckningsgrad* uppe genom att arbetsgivarsidan inte haft det medlemstapp som flera av de fackliga organisationerna har haft. Täckningsgraden är cirka 90 procent.

Den svenska *konkurrenskraften* har utvecklats relativt väl under de senaste 15–20 åren, främst tack vare en betydligt starkare produktivitetstillväxt än i omvärlden. Sedan 2007 har dock produktiviteten i Sverige utvecklats väsentligt svagare och mer i linje med konkurrentländerna.

År 2013 var ett utpräglat lågkonjunkturår med svagare BNP-tillväxt än normalt. Kronan var stark och nådde under våren sin starkaste nivå sedan den fasta växelkursen övergavs år 1992. Den starka kronkursen påverkar olika branscher på olika sätt. För basindustrin slår den direkt mot lönsamheten, medan verkstadsindustrin påverkas mindre till följd av att importerade varor och tjänster används i produktionen.

För industrin har de senaste årens kronförstärkning, i kombination med något högre arbetskostnadsökningar än i omvärlden, inneburit att kostnadsläget stigit i förhållande till konkurrentländerna. Vinstläget har också försämrats de senaste tre åren.

Kronförstärkningen har också bidragit till att den svenska exporten de senaste två åren tappat marknadsandelar i något snabbare takt än tidigare. Samtidigt fortsätter emellertid den svenska bytesbalansen att visa stora överskott.

En obefintlig inflation under året gjorde att *reallönen* ökade även 2013 trots att den nominella löneökningstakten var måttlig jämfört med tidigare år. Reallöneökningen bedöms bli 2,5 procent för året. År 2013 var fjärde året i rad med lägre inflation än i Europa. Svaga importpriser i kölvattnet av kronans förstärkning är en viktig förklaring till Sveriges lägre inflation. Frånvaron av höjda indirekta skatter och avgifter i Sverige är en annan.

Medlingsinstitutets rapport om *löneskillnader mellan kvinnor och män* presenterades i juni och refereras i korthet i denna rapport. Den visar att löneskillnaden för hela ekonomin är 13,9 procent. Tar man hänsyn till skillnader i yrke, sektor, ålder, utbildning och arbetstid genom så kallad standardvägning återstår en oförklarad löneskillnad mellan könen på 6,1 procent. Det är en skillnad som inte kan förklaras med de tillgängliga statistiska variablerna, därmed inte sagt att det rör sig om diskriminering även om det kan vara en delförklaring.

Den oförklarade löneskillnaden mellan kvinnor och män efter standardvägning varierar mellan sektorerna. Löneskillnaden 2012 är störst för tjänstemän inom den privata sektorn. Där är kvinnornas löner 8,6 procent lägre än männens. För

arbetare i den privata sektorn är löneskillnaden 2,3 procent. Den minsta skillnaden finns hos kommunerna där kvinnornas löner är 0,6 procent lägre än männens.

Ett annat sätt att beräkna löneskillnad är med regressionsanalys. Den tydliggör att yrke är den viktigaste förklaringen till löneskillnaden mellan kvinnor och män och lämnar en oförklarad löneskillnad på 5,0 procent, att jämföra med 6,1 procent om man använder standardvägning.

I denna årsrapport visar en ny analys att kvinnors sysselsättningsgrad är en viktig faktor när det gäller löneskillnader mellan kvinnor och män i olika länder. I länder där kvinnor har en hög sysselsättningsgrad är också löneskillnaderna större. En möjlig förklaring är att om det i länder med få kvinnor på arbetsmarknaden rör sig om högutbildade kvinnor i välbetalda jobb så blir löneskillnaderna mindre än i länder där fler kvinnor arbetar och återfinns också i yrken och sektorer med lägre löner.

En viktig del av Medlingsinstitutets arbete för en väl fungerande lönebildning är *den utåtriktade verksamheten* med både konferenser och mer informella möten. I konferenserna kommer olika röster till tals och samtidigt skapas en arena för informella möten mellan parterna. Under 2013 lockade Medlingsinstitutets konferenser cirka 800 deltagare. I paneldiskussionerna har flera av landets ledande företrädare för fackens och arbetsgivarnas organisationer deltagit liksom tongivande ekonomer.

Ett annat sätt att sprida kunskap om arbetsmarknaden och lönebildningen är skriften ”Lön för mödan”, som tagits fram med sikte på att användas i gymnasieskolan. Det är ett initiativ som fått starkt gensvar.

Årsrapporten för år 2013 i siffror

Tecknade kollektivavtal om löner och allmänna villkor 2013	508
Antal anställda som berörs av avtalen	*Cirka 2,7 miljoner*
Norm för arbetskostnadsutvecklingen (36 månader)	6,8 procent
Gällande tillsvidareavtal 2013	132
Varav nytecknade tillsvidareavtal	*54*
Gällande avtal med möjlighet till förtida uppsägning 2013	237
Varav nytecknade avtal med möjlighet till förtida uppsägning	*234*
Gällande ”sifferlösa avtal” 2013	190
Varav nytecknade ”sifferlösa” avtal	*100*
Gällande sifferlösa avtal 2015	207
Antal varsel om stridsåtgärder i förbundsförhandlingar 2013	19
Varav verkställda varsel	*7*
Varav verkställda varsel med arbetsnedläggelse	*4*
Reallöneutveckling 2013 (prognos)	2,5 procent
Förlorade arbetsdagar på grund av stridsåtgärder i förbundsförhandlingar 2013	6 192
Förlorade arbetsdagar totalt	*7 084*
Löneutveckling hela ekonomin januari–oktober 2013	2,3 procent
Genomsnittslön, hela ekonomin (år 2012)	28 900 kronor
Löneskillnad mellan kvinnor och män (år 2012)	13,9 procent
Oförklarad löneskillnad efter standardvägning (år 2012)	*6,1 procent*
Facklig organisationsgrad (alla sektorer år 2012)	70 procent
Kollektivavtalstäckning (år 2012)	90 procent

1 Arbetsmarknad

Antalet sysselsatta visade en stigande utveckling under året, medan arbetslösheten på det hela taget låg stilla. Antalet varsel om uppsägning minskade, men någon tydlig förbättring av arbetslösheten syntes inte trots signaler om en vändning uppåt för ekonomin. Prognoserna för 2014 tyder på en fortsatt ökad sysselsättning, men ett ökat inflöde av arbetskraft innebär att det ändå kan bli svårt att pressa ned antalet arbetslösa.

Antalet sysselsatta under 2013 var det högsta någonsin. I december var antalet sysselsatta enligt Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning, AKU, 4 680 000. En närmare beskrivning av den samhällsekonomiska utvecklingen finns i kapitel 4.

Arbetsmarknaden 2013 – sysselsättning och arbetslöshet

Utvecklingen på arbetsmarknaden var inte dramatisk under året, men bakom siffrorna döljer sig förändringar av både sysselsättningens och arbetslöshetens strukturer.

Den ökade sysselsättningen fördelades under året ungefär lika mellan anställda med fast jobb och tillsvidareanställda. Industrin tappade mark och enligt SCB:s, AKU, för det tredje kvartalet hade sysselsättningen inom tillverkningsindustrin då minskat sex kvartal i rad och var 15 000 personer färre än ett år tidigare.

En annan tydlig tendens är att antalet heltidsanställda ökar. Fyra femtedelar av sysselsättningsökningen består av heltidsjobb. Under en längre tid har också en huvuddel av de nya jobben gått till utrikes födda.

Arbetslösheten påverkades inte nämnvärt av den stigande sysselsättningen, vilket förklaras av att deltagandet i arbetskraften ökade i ungefär samma takt som sysselsättningen. Sammansättningen av de personer som var inskrivna som arbetslösa ändrades emellertid och i november konstaterade Arbetsförmedlingen att fler arbetslösa behöver mycket personligt stöd av arbetsförmedlare, medan den grupp som har bättre chanser att hitta ett arbete minskar.

I en prognos för 2014 och 2015 som presenterades i mitten av december såg Arbetsförmedlingen fram emot en starkare utveckling på arbetsmarknaden med en sysselsättning som under 2014 ökar med 67 000 personer. Trots det sjunker arbetslösheten enligt prognosen bara med tre tiondels procentenheter till 7,8 procent under 2014. ”Det är en kraftig tillväxt av utbudet av arbetskraft som motverkar en mer tydlig nedgång av arbetslösheten”, skriver Arbetsförmedlingen.

Konjunkturinstitutets rapport över det ekonomiska läget, som publicerades i december, talade om en svag utveckling under 2013 med tecken på en uppgång under det fjärde kvartalet. Konjunkturinstitutet menar att det var klokt av Riksbanken att sänka räntan till 0,75 procent i december med tanke på den svaga konjunkturen och den låga inflationen. Det beslutet stödjer den ekonomiska utvecklingen. Konjunkturinstitutet bedömer att arbetslösheten hamnar på 8,0 procent för 2013 och 7,7 procent 2014. Sysselsättningsökningen gör att arbetslösheten då pressas tillbaka.

I regeringens höstbudget gjordes bedömningen att sysselsättningen skulle fortsätta öka ”i god takt”, men att arbetslösheten under 2014 skulle ligga kvar runt 8 procent och börja sjunka först under 2015.

Prognosen för arbetslösheten år 2014 justerades ned med fyra tiondels procentenheter av finansdepartementet i december då man räknade med en arbetslöshet på 7,7 procent under 2014. Finansdepartementet konstaterade i slutet av december att ”den svenska arbetsmarknaden har utvecklats något starkare än väntat, trots svag BNP-tillväxt. Under årets tre första kvartal har 44 000 jobb tillkommit och arbetslösheten har sjunkit något”.

Källor till data om arbetsmarknaden

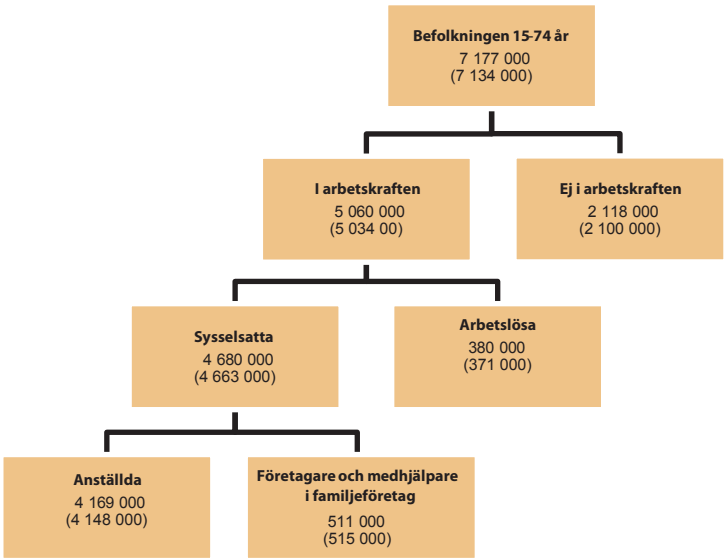
Den viktigaste källan för data om arbetsmarknaden är SCB:s AKU, men även Arbetsförmedlingen tillhandahåller viktigt dataunderlag i form av statistik över till exempel varsel, lediga platser, deltagare i arbetsmarknadspolitiska åtgärder och öppet arbetslösa. Dessutom utgör den kortperiodiska sysselsättningsstatistiken 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 för åldern som sträcker sig betydligt längre tillbaka än så. Det finns också långa serier för åldrarna 16–64 år.

I **diagram 1.1** – som visar läget i december 2013 – redovisas befolkningen i arbetsför ålder efter status på arbetsmarknaden.

Diagram 1.1 Befolkningen 15–74 år efter status på arbetsmarknaden
2012 års siffra inom parentes



Källa: SCB, AKU, siffror för december 2013

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.

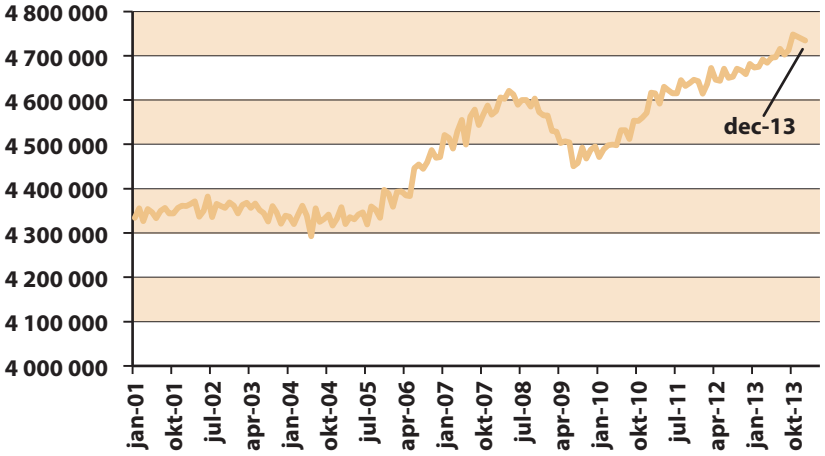
De sysselsatta delas i sin tur upp i anställda respektive företagare och medhjälpare i familjeföretag.

Hög sysselsättning – fler långtidsarbetslösa

Sysselsättningen mätt i antal personer visade en stigande utveckling under 2013. Tillväxten av nya jobb skedde framför allt i tjänstesektorn, se **diagram 1.2**. I december var antalet sysselsatta enligt AKU drygt 4 700 000.

Diagram 1.2 Antal sysselsatta i åldern 15–74 år

Båda könen i 1000-tal personer, säsongsrensade siffror



Källa: SCB:s arbetskraftsundersökningar

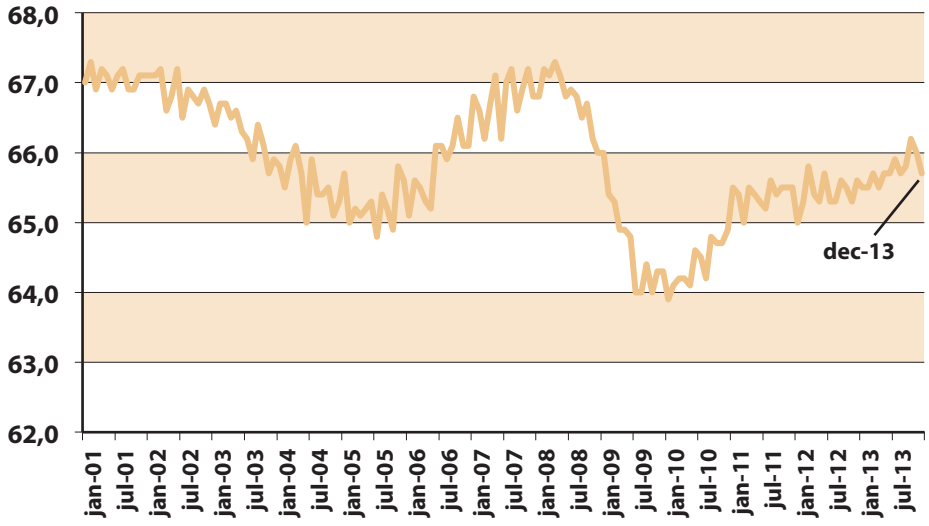
Om man studerar sysselsättningen under en längre period ser man att sysselsättningsgraden, det vill säga andelen sysselsatta av befolkningen i arbetsför ålder (15–74 år), återhämtar sig långsamt och att den ännu inte nått tillbaka till nivåerna 2008, se **diagram 1.3**. Det var i december det året som finanskrisen tog fart när Lehman Brothers förklarade sig vara på väg mot konkurs.

Under 2009 minskade sysselsättningen med cirka 100 000 personer, vilket var den största minskningen sedan krisen 1993.

Sedan dess har både antalet sysselsatta och sysselsättningsgraden ökat.

Diagram 1.3 Andel sysselsatta i åldern 15–74 år

Båda könen i procent av befolkningen, säsongsrensade siffror

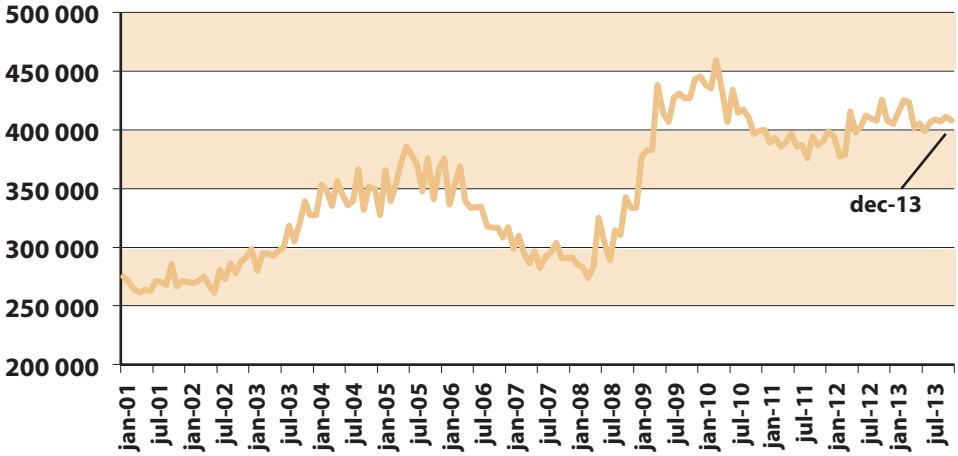


Källa: SCB:s arbetskraftsundersökningar

Antalet sysselsatta har visserligen utvecklats positivt och är det högsta genom tiderna, men ökningen är inte tillräcklig för att bita på arbetslösheten som inte viker nedåt (se **diagram 1.4**) eftersom utbudet av arbetskraft ökar.

Diagram 1.4 Antal arbetslösa

Åldersgruppen 15–74 år, säsongsrensade siffror



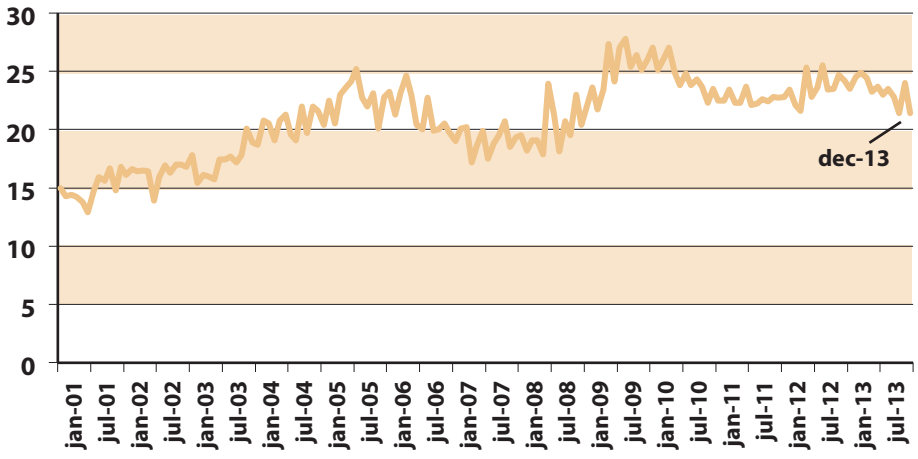
Källa: SCB:s arbetskraftsundersökningar

Ungdomsarbetslösheten

Ungdomsarbetslösheten var ett diskussionsämne under 2013 och inte minst diskuterades det hur den skulle beräknas. Enligt den officiella statistiken ligger ungdomsarbetslösheten mellan 20 och 25 procent (se **diagram 1.5**).

Diagram 1.5 Arbetslöshet i åldern 15–24 år

Arbetslösa i procent av arbetskraften



Källa: SCB:s arbetskraftsundersökningar

Men om man granskar 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. Om man inte räknar med dessa personer skulle ungdomsarbetslösheten vara hälften så hög. Det sättet att räkna möter motargumentet att en del av de som räknas som heltidsstuderande i själva verket studerar som en del av ett arbetsmarknadspolitiskt program och att andra heltidsstuderande i själva verket hellre skulle arbeta, men i stället studerar i brist på jobb.

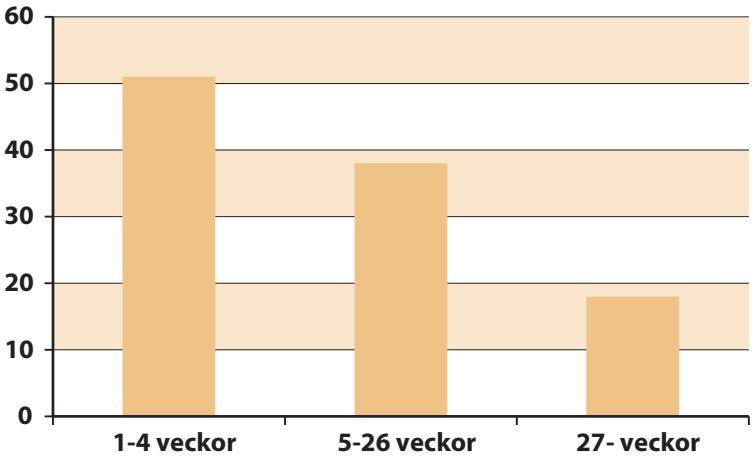
Under det tredje kvartalet 2013 minskade enligt Arbetsförmedlingen antalet heltidsstuderande arbetslösa något, men man påpekade också att de säsongsmässiga variationerna kan vara stora.

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

Studerar man exempelvis SCB:s siffror från tredje kvartalet 2013 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 2013



Källa: SCB:s arbetskraftsundersökningar

Arbetslöshetens sammansättning

Trots stigande sysselsättning har den genomsnittliga tiden i arbetslöshet inte minskat. Enligt Arbetsförmedlingen var den under 2013 cirka 35 veckor, vilket är oförändrat i jämförelse med 2012. För gruppen 16–24 år uppskattar Arbetsförmedlingen den genomsnittliga tiden i arbetslöshet till 17 veckor.

Under 2013 utjämnades skillnaderna i arbetslöshet mellan kvinnor och män. Männens arbetslöshet minskade enligt Arbetsförmedlingen medan kvinnornas ökade. Därmed utjämnades skillnaderna mellan könen eftersom männen haft högre arbetslöshet än kvinnorna.

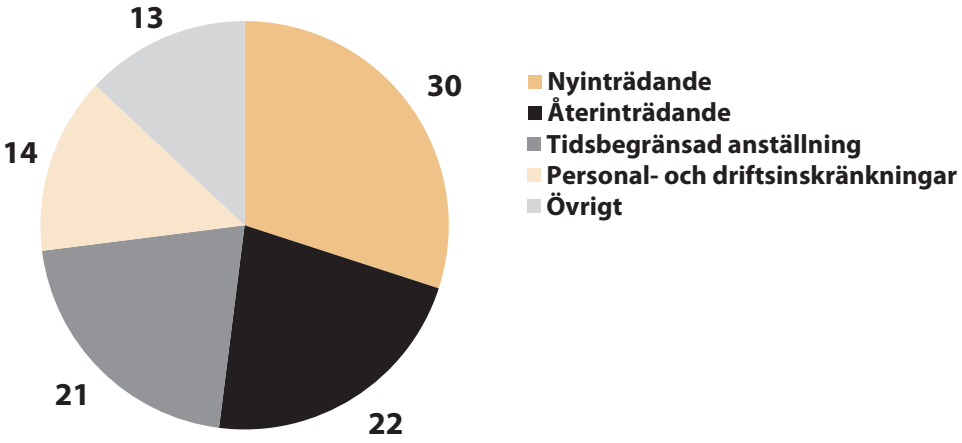
En förbättring på arbetsmarknaden gynnar i första hand dem med kortare tider i arbetslöshet. Arbetsförmedlingens bedömning är att antalet långtidsarbetslösa inte kommer att minska nämnvärt när arbetslösheten börjar sjunka och det innebär att de långtidsarbetslösa ökar som andel av alla arbetslösa.

När arbetsmarknaden tar fart är det i första hand jobb som kräver eftergymnasiala studier som ökar. Därmed väntar en utmaning för Arbetsförmedlingen när det gäller matchningen på arbetsmarknaden. Med cirka 250 000 arbetslösa i vad som brukar definieras som grupper med svag ställning på arbetsmarknaden hotar arbetskraftsbrist samtidigt med en ökande andel långtidsarbetslösa.

Arbetsförmedlingen räknar med att det sedan millennieskiftet tillkommit 400 000 jobb med krav på eftergymnasial utbildning samtidigt som det försvunnit 150 000 arbetstillfällen med lägre krav på utbildning.

De flesta arbetslösa är på väg in på arbetsmarknaden antingen som nyinträdande eller återinträdande (se **diagram 1.7**). Bara en mindre del av de arbetslösa (14 procent) har mist sitt arbete på grund av drifts- eller personalinskränkningar.

Diagram 1.7 Arbetslöshetens sammansättning
Kvartal 3 2013, i procent



Källa: Arbetsförmedlingen

Privata sektorns tillväxt har stabiliserats

Mellan 1995 och 2013 har antalet sysselsatta inom privat sektor stigit med 21 procent medan antalet sysselsatta sjunkit med 6 procent inom staten och med 2 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.

Tabell 1.1 Antal sysselsatta i olika sektorer
Sektorernas andel av total sysselsättning, 1995–2013

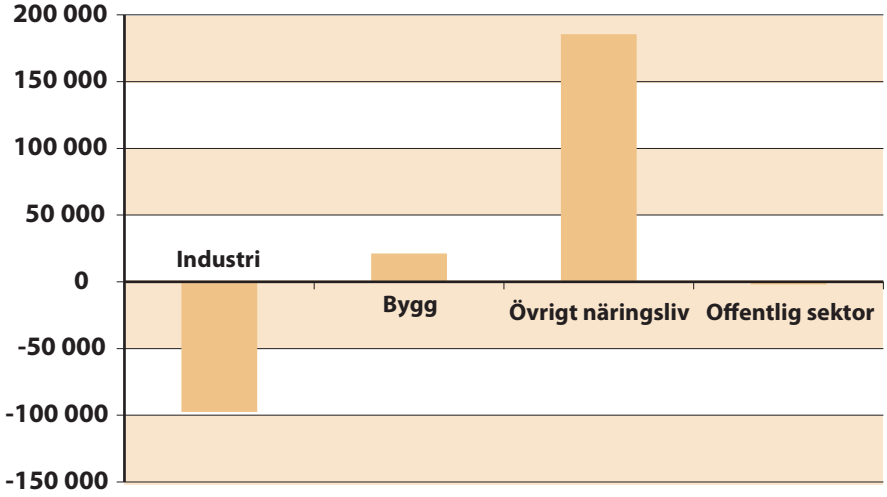
	Privat sektor	Andel av total	Staten	Andel av total	Kommuner och landsting	Andel av total	Totalt
1995	2 780 000	67,3	252 000	6,1	1 096 000	26,6	4 129 000
1996	2 770 000	67,6	248 000	6,1	1 078 000	26,3	4 096 000
1997	2 739 000	67,7	244 000	6,0	1 060 000	26,2	4 043 000
1998	2 810 000	68,4	240 000	5,8	1 061 000	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	3 211 000	71,4	233 000	5,2	1 054 000	23,4	4 498 000
2011	3 302 000	71,9	234 000	5,1	1 058 000	23,0	4 594 000
2012	3 325 000	71,8	238 000	5,1	1 064 000	23,0	4 627 000
2013	3 353 000	71,8	243 000	5,2	1 076 000	23,0	4 672 000

Källor: Konjunkturinstitutet och SCB, nationalräkenskaperna

Skillnader i sysselsättningens utveckling

De senaste årens utdragna lågkonjunktur till trots var antalet sysselsatta i svensk ekonomi drygt 100 000 fler 2013 än 2008. Sysselsättningsutvecklingen skiljer sig dock åt avsevärt mellan sektorer. Medan nästan 100 000 industrijobb försvann dessa år ökade sysselsättningen inom resten av näringslivet, huvudsakligen tjänstebranscher, med mer än 200 000 personer (**diagram 1.8**). Framför allt var det tjänstebranscher inriktade mot hemmamarknaden och hushållens efterfrågan som noterade stora ökningstal som till exempel hotell och restaurang, medan sysselsättningen föll inom mer industrinära tjänstebranscher som transportnäringen. Byggsektorns sysselsättning ökade med drygt 20 000, vilket räknat i procent står i paritet med ökningen inom tjänstesektorn. Inom offentlig sektor var sysselsättningen i stort sett oförändrad.

Diagram 1.8 Förändring av antalet sysselsatta, 2013 jämfört med 2008



Källa: SCB, nationalräkenskaperna, 2013 enligt prognos från Konjunkturinstitutet

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, Arbetsgivarverket eller Sveriges Kommuner och Landsting, SKL.

Det finns mer än 115 centrala parter, cirka 55 arbetsgivarorganisationer och 60 fackförbund, som tillsammans tecknar totalt omkring 670 kollektivavtal om lön och allmänna villkor.

2.1 De centrala organisationerna

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 uppgift inför medlemsförbundens avtalsförhandlingar.

LO förhandlar däremot 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 i huvudsak Svenskt Näringsliv. I den offentliga sektorn är det arbetsgivarorganisationerna Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, och Arbetsgivarverket.

2.2 Arbetsgivarnas organisationer[1]

Svenskt Näringsliv företräder 49 bransch- och arbetsgivarförbund (se **tabell 2.2**) inom privat sektor som tillsammans har närmare 60 000 företag som medlemmar. Dessa företag har knappt två miljoner anställda. Drygt 98 procent av företagen har färre än 250 anställda (se **tabell 2.1**).

Tabell 2.1 Svenskt Näringslivs medlemmar år 2012

Antal anställda	Antal företag	Anställda
0	9 461	–
1–9	30 084	117 528
10–49	15 291	321 545
50–249	3 837	384 621
250–499	501	178 261
500–	430	678 554

Källa: Svenskt Näringsliv

[1] Adresser till arbetsgivarorganisationernas webbplatser finns på Medlingsinstitutets webbplats *www.mi.se*.

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.

Inom Svenskt Näringsliv ryms många typer av verksamhet. Här finns bland annat förbunden inom Almega, IKEM, Svensk Handel, Visita, Sveriges Byggindustrier, Teknikarbetsgivarna, Industriarbetsgivarna och förbunden inom Transportgruppen.

Sveriges Kommuner och Landsting, SKL är arbetsgivar- och intresseorganisation för Sveriges 290 kommuner och 20 landsting inklusive regionerna Gotland, Halland, Skåne och Västra Götaland med sammanlagt cirka en miljon anställda – 75 procent av dem i kommunerna. Cirka 80 procent av de anställda är kvinnor.

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 inom till exempel idrott, trossamfund, utbildning, vård och omsorg med cirka 26 600 anställda.

Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO) förhandlar om löner och allmänna anställningsvillkor för bland annat bankanställda. BAO har drygt 140 delägare med cirka 42 000 helårsarbetare.

Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation organiserar 1 200 medlemsföretag inom bostads- och fastighetsbranschen med cirka 20 000 anställda.

Glasbranschföreningen är en bransch- och arbetsgivarorganisation med cirka 600 företag som medlemmar med totalt cirka 2 900 anställda.

IDEA – Arbetsgivareförbundet för ideella organisationer har cirka 1 100 medlemsorganisationer med totalt cirka 11 000 helårsarbetare.

Arbetsgivarföreningen KFO är arbetsgivarorganisation för i första hand kooperativa företag, ideella organisationer och folkrörelser. KFO har närmare 3 900 medlemsföretag med cirka 100 000 anställda.

KFS (*Kommunala Företagens Samorganisation)* är arbetsgivarorganisation för kommunnära företag. De cirka 600 medlemsföretagen har drygt 32 000 anställda.

Målaremästarnas Riksförening är en bransch- och arbetsgivarorganisation för måleriföretagen som omfattar omkring 850 företag med cirka 10 000 anställda.

Arbetsgivarförbundet Pacta är arbetsgivarorganisation för kommunalförbund och företag som – oavsett ägarform – tillämpar kommunala avtal. Pacta har 450 medlemsföretag med cirka 45 000 anställda.

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

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

Sveriges Frisörföretagare har cirka 4 500 medlemsföretag, men bara 3 200 anställda i dessa företag. Organisationen överväger att lämna uppdraget som arbetsgivarföreträdare. Ett beslut kommer att tas under 2014.

Exempel på andra mindre organisationer som förhandlar om centrala kollektivavtal om löner och allmänna villkor är *Folkbildningsförbundet, Teatercentrum, Måleriföretagarna, Arbetarrörelsens förhandlingsorganisation, Socialdemokratiska Ungdomsrörelsens Arbetsgivarorganisation (SUA)* och *Sveriges Skorstensfejaremästares Riksförbund.*

Tabell 2.2 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 Arbetsgivareförbund	Transportgruppen
Bruksindustriföreningen/Jernkontoret	
Bussarbetsgivarna	Transportgruppen
Byggmaterialindustrierna	
Byggnadsämnesförbundet**	
Elektriska Installatörsorganisationen EIO	
EnergiFöretagens Arbetsgivareförening EFA	
Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation	
Grafiska Företagens Förbund**	
IKEM – Innovations och kemiindustrierna i Sverige ,*****	
IT&Telekomföretagen inom Almega	Almega
Kemisk-Tekniska Leverantörförbundet	
Livsmedelsföretagen**	
Läkemedelsindustriföreningen (LIF)	
Maskinentreprenörerna	
Medieföretagen	Almega
Motorbranschens Arbetsgivareförbund	Transportgruppen
Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund	Transportgruppen
Plåtslageriernas Riksförbund	
Sjöfartens Arbetsgivareförbund	Transportgruppen
Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet**	
Skogsindustrierna**	Industriarbetsgivarna
Stål och Metall Arbetsgivareförbundet**	Industriarbetsgivarna
SveMek**	Industriarbetsgivarna
SveMin inklusive Gruvornas arbetsgivareförbund (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	
Teknikföretagen**	
Teknikgrossisternas Arbetsgivareförening	Kanslisamarbete med EFA
TEKO Sveriges Textil och Modeföretag**	
Trä- och Möbelföretagen**	
Visita – Svensk besöksnäring	
VVS Företagen	
Vårdföretagarna	Almega
Återvinningsindustrierna	

Källa: Svenskt Näringsliv

* Inklusive bland annat Apoteksföretagen, Fastighetsarbetsgivarna, Hemserviceföretagen, Järnvägsinfrastruktur, Kommunikationsföretagen, Serviceentreprenörerna, Spårtrafikföretagen, Svenska Teknik&Designföretagen, Säkerhetsföretagen, Utbildningsföretagen, Utveckling och tjänster

** Part i Industriavtalet

*** Tidigare Industri- och Kemigruppen och Plast- och Kemiföretagen

2.3 De fackliga organisationerna[2]

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 sedan den 1 januari 2014 då Farmaciförbundet och Unionen gick samman 14 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 förhandlingskarteller

Akademikeralliansen är en organisation för förhandlingssamverkan mellan 16 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, IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet, Unionen och Sveriges Ingenjörer.

6F Fackförbund i samverkan, Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Elektrikerförbundet, Fastighetsanställdas Förbund, Svenska Målareförbundet, SEKO – Facket för Service och Kommunikation och Svenska Transportarbetareförbundet tecknade 2009 ett avtal om samarbete. Svenska Transportarbetareförbundet lämnade samverkansorganisationen i slutet av 2012, men namnet 6F består.

Lärarnas Samverkansråd är ett samverkansorgan för Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund i förhandlingar. Samverkansrådet förhandlar för drygt 200 000 medlemmar.

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

---

[2] Adresser till de fackliga organisationernas webbplatser finns på Medlingsinstitutets webbplats *www.mi.se.*

poliser och officerare. Det kommunala området omfattar allmän kommunal verksamhet, hälso- och sjukvård, läkare och genom ett samverkansråd också lärarna.

PTK, Förhandlings- och samverkansråd som består av 25 fackförbund från TCO och Saco samt Ledarna. Förbunden representerar cirka 750 000 privatanställda tjänstemän. PTK förhandlar med bland annat Svenskt Näringsliv om pensioner, försäkringar, omställningsavtal med mera.

Saco-S är förhandlingsorganisation för 21 Sacoförbund och företräder närmare 85 000 statligt anställda medlemmar.

Medlemsutvecklingen inom fackföreningsrörelsen

I **tabellerna 2.3–2.5** redovisas uppgifter om antal yrkesverksamma medlemmar vid årsskiftet 2012–2013. Som framgår av tabellerna ökade antalet medlemmar i TCO- och Sacoförbunden totalt sett under år 2012 medan antalet medlemmar i LO-förbunden minskade. Det sammanlagda antalet fackligt organiserade var vid årsskiftet 2012–2013 cirka 25 000 fler än ett år tidigare. Sacoförbundens medlemmar blev alltså totalt räknat fler trots att Sveriges fartygsbefälsförening lämnade Saco.

Ökningen inom TCO beror i all väsentligt på att ett enda fackförbund, Unionen, kraftigt har ökat antalet medlemmar.

Inom LO tappade elva av de fjorton förbunden yrkesverksamma medlemmar under 2012. Handelsanställdas förbund och Svenska Kommunalarbetareförbundet var de som ökade mest inom LO, medan IF Metall stod för den största minskningen.

Fackförbundet Ledarna som står utanför centralorganisationerna redovisar för år 2012 en medlemsökning med cirka 2 500 medlemmar till 89 700. Men i ökningen ingår då de fartygsbefäl som tidigare hade ett eget Sacoförbund.

Det verkar vara en fortgående trend att medlemsantalet i Sacoförbunden ökar medan medlemsantalet minskar i LO-förbunden. Hade inte Unionen ökat sitt medlemsantal hade även TCO-förbunden sammantaget minskat med 1 000 medlemmar.

Tabell 2.3 LO-förbundens yrkesverksamma medlemmar 31 december 2012, samt förändring sedan 2011

Förbund	Yrkesverksamma 31 dec 2012	Förändring 2011–2012	Ingår i samverkansorgan eller motsvarande
Svenska Byggnadsarbetareförbundet	77 983	-1 201	6F Fackförbund i samverkan
Svenska Elektrikerförbundet	20 444	-398	6F Fackförbund i samverkan
Fastighetsanställdas Förbund	28 496	-747	6F Fackförbund i samverkan
GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch	45 596	-1 891	Facken inom industrin
Handelsanställdas förbund	120 474	3 201	
Hotell och Restaurang Facket	28 651	-1 855	
IF Metall	266 312	-7 243	Facken inom industrin
Svenska Kommunalarbetareförbundet	502 497	2 123	
Livsmedelsarbetareförbundet	26 779	-901	Facken inom industrin
Svenska Musikerförbundet	2 430	-5	
Svenska Målareförbundet	12 448	-22	6F Fackförbund i samverkan
Svenska Pappersindustriarbetareförbundet	16 879	-56	
SEKO – Facket för Service och Kommunikation	81 345	-1 822	6F Fackförbund i samverkan
Svenska Transportarbetareförbundet	56 753	168	
Summa	**1 287 087**	**-10 649**	

Källa: LO

Tabell 2.4 TCO-förbundens yrkesverksamma medlemmar 31 december 2012 samt förändring sedan 2011

Förbund	Yrkesverksamma dec 31 dec 2012	Förändring 2011–2012	Ingår i samverkansorgan eller motsvarande
Vision*	122 077	218	OFR
Fackförbundet ST	64 244	188	OFR
Farmaciförbundet**	4 174	-139	PTK
Finansförbundet	28 923	-518	
FTF – Facket för försäkring och finans	12 774	180	
Försvarsförbundet	3 035	-145	OFR
Svenska Journalistförbundet	13 512	-61	PTK
Lärarförbundet***	177 278	1 155	OFR, PTK
Polisförbundet	19 382	559	OFR
Skogs- och lantbrukstjänstemannaförbundet	830	-22	
Symf (Sveriges yrkesmusikförbund)	1 406	-5	PTK
Teaterförbundet	6 276	-58	OFR, PTK
TULL-KUST	2 042	-61	OFR
Unionen*	450 137	28 021	Facken inom industrin, PTK
Vårdförbundet	89 801	-1 431	OFR, PTK
Samtliga	**995 891**	**27 025**	

Källa: TCO
* Vision hette fram till september 2011 SKTF
** Farmaciförbundet och Unionen gick samman den 1 januari 2014
*** Inklusive Svenska folkhögskolans lärarförbund, SFHL

Tabell 2.5 Sacoförbundens yrkesverksamma medlemmar 31 december 2012, samt förändring sedan 2011*

Förbund	Yrkesverksamma 31 dec 2012	Förändring 2011–2012	Ingår i samverkansorgan eller motsvarande
Akademikerförbundet SSR	46 233	1 594	OFR, PTK, Saco-S
Civilekonomerna	26 386	249	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
DIK	17 788	605	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Arbetsterapeuter	7 997	46	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Jusek	59 652	633	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Kyrkans akademikerförbund	4 098	-7	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund **	9 942	182	OFR, PTK, Saco-S
Lärarnas Riksförbund	57 951	359	OFR, PTK, Saco-S
Naturvetarna	26 851	980	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Officersförbundet	11 871	469	OFR
Saco-förbundet Trafik och Järnväg	3 596	-24	Akademikeralliansen, Saco-S
SRAT	11 363	96	Akademikeralliansen, Saco-S
Sveriges Arkitekter	7 820	252	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Farmacevtförbund	5 284	-72	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Ingenjörer	110 653	3 502	Akademikeralliansen, Facken inom industrin, PTK, Saco-S
Sveriges läkarförbund	32 349	462	OFR, PTK, Saco-S
Sveriges Psykologförbund	7 013	194	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Reservofficersförbund	2 073	-36	Saco-S
Sveriges Skolledarförbund	5 353	-84	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Tandläkarförbund	5 132	-1 791	Akademikeralliansen, Saco-S
Sveriges Universitetslärarförbund	17 738	137	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Veterinärförbund	2 274	45	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Samtliga	**479 417**	**7 791***	

Källa: Saco

* Sveriges Fartygsbefälsförening gick under 2011 samman med Sjöbefälsförbundet under namnet Sjöbefälsföreningen och är en självständig förening inom Ledarna. Sveriges Fartygsbefälsförening hade då 3 648 yrkesverksamma medlemmar.

** Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund bytte den 1 januari 2014 namn till Fysioterapeuterna.

2.4 Långsiktiga trender och medlemsutveckling 2013

För första gången på flera år ökade det sammanlagda antalet medlemmar i de fackliga organisationerna under år 2012. Det kan se ut som ett trendbrott, men ökningen i antalet medlemmar berodde i allt väsentligt på en kraftig ökning i ett enda förbund – Unionen.

Under en längre tid har antalet medlemmar i de fackliga organisationerna totalt sett minskat (se **diagram 2.1**). Den huvudsakliga orsaken är att LO-förbunden backat, delvis av strukturella skäl eftersom det blir färre jobb i traditionella LO-yrken. Det är också en viktig förklaring till att IF Metall tappar medlemmar.

Tillväxten sker bland tjänstemän och akademiker. Det märks inte minst på att Sacos medlemsantal stadigt ökar.

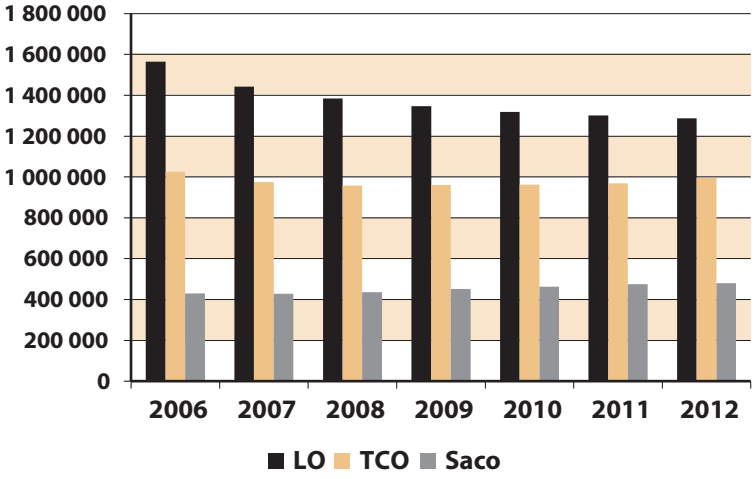
År 2008 blev en brytpunkt då TCO och Saco tillsammans för första gången hade fler yrkesverksamma medlemmar än LO. Sedan dess har skillnaden i antal mellan arbetare och tjänstemän/akademiker fortsatt att öka.

De officiella siffrorna för 2013 var inte klara när den här rapporten skrevs, men LO räknade med ett utfall som påminner om 2012 med en totalt sett marginell minskning. Men i den beskrivningen döljer sig ett tapp för industrins fackförbund medan utvecklingen varit bättre för till exempel Svenska Kommunalarbetare-förbundet, Handelsanställdas förbund och Svenska Transportarbetareförbundet. LO-förbund som under året varit inblandade i stridsåtgärder har sett en positiv effekt på medlemsrekryteringen. Omsättningen i medlemsförbunden är också hög med många nya medlemmar, men också många som lämnar sina fackförbund.

TCO lämnar inga halvårssiffror, men Unionens framgångar verkar fortsätta i oförminskad takt. Vid årsskiftet 2013/2014 rapporterade Unionen en nettoökning med 25 000 medlemmar – nästan lika många som under 2012. Bland de TCO-förbund som har problem med medlemsutvecklingen finns Vårdförbundet som på sin kongress under 2014 kommer att diskutera en organisationsförändring för att komma närmare medlemmarna och vända trenden.

Sacoförbunden verkar fortsätta att öka sitt medlemsantal. Vid halvårsskiftet var ökningen 1,7 procent jämfört med den 30 juni 2012.

Diagram 2.1 Medlemsutveckling i de fackliga centralorganisationerna
Yrkesverksamma år 2006–2012

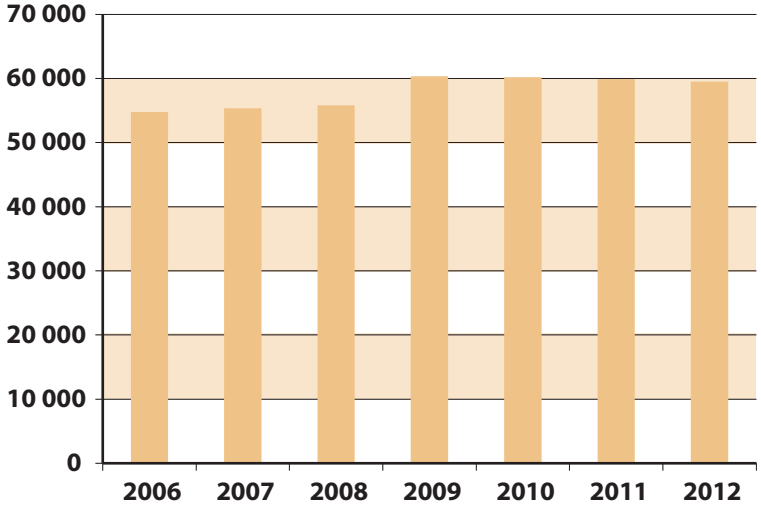


Källor: LO, TCO, Saco, Medlingsinstitutet

Inom Svenskt Näringsliv har utvecklingen varit en annan än på den fackliga sidan (se **diagram 2.2**). Medan särskilt LO tappat mark har arbetsgivarnas medlemstal varit stabilt. Sedan 2006 har antalet medlemmar i de tre centralorganisationernas förbund minskat med drygt 9 procent fram till och med 2012. Antalet medlemsföretag i Svenskt Näringslivs medlemsförbund har under samma period ökat med ungefär 8 procent. Därmed täcker kollektivavtalen, trots det minskande fackliga medlemskapet, nästan 90 procent av arbetsmarknaden. Mer om det i avsnitt 3.1 om organisationsgrad.

Räknat 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 jämföra ett företag med en eller två anställda med ett företag med flera tusen anställda kan tyckas ge en haltande jämförelse.

Diagram 2.2 Medlemskapets utveckling i Svenskt Näringsliv
Medlemsföretag år 2006–2012



Källa: Svenskt Näringsliv

3 Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning[1]

Andelen anställda som omfattas av kollektivavtal ligger sedan flera år på omkring 90 procent. Nästan lika hög är arbetsgivarnas organisationsgrad mätt i andelen anställda hos arbetsgivarorganisationernas medlemmar. Den fackliga organisationsgraden har stabiliserats på cirka 70 procent, men med ökade skillnader mellan tjänstemän och arbetare. Nästan fyra av tio privatanställda arbetare är idag inte fackligt anslutna.

Kollektivavtalen har en central roll i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Nio av tio löntagare i Sverige omfattas av kollektivavtal trots frånvaron av lagstiftning om allmängiltigförklaring av kollektivavtal. 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, preliminärt även 2013) kan en ökad skillnad konstateras mellan arbetare och tjänstemän. Den nedåtgående trend i andelen fackligt anslutna som 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 de senaste femton–tjugo 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.

[1] Kapitlet 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/Forte).

3.1 Kollektivavtalens täckningsgrad[2]

En beräkning avseende 2012 visar att 90 procent av löntagarna i åldern 16–64 år omfattades av kollektivavtal (inklusive hängavtal) detta år (**tabell 3.1A**). Det var praktiskt taget detsamma som under de fyra föregående åren. Om man ser till de senaste 15–20 åren råder en påfallande stabilitet även om kollektivavtalens täckningsgrad under perioden 1995–2005 var något högre. Inom privat sektor omfattade kollektivavtalen 2008–2012 cirka 85 procent av de anställda jämfört med cirka 90 procent 1995–2005, men flera brott i tidsserien gör att man inte bör dra alltför långtgående slutsatser. 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 var 84 procent 2012, vilket var detsamma som fyra år tidigare (**tabell 3.1B**). För arbetsmarknaden i sin helhet (privat + offentlig sektor 15–74 år) var andelen anställda med kollektivavtal 89 procent, också det på samma nivå som 2008.

Tabell 3.1A Andel löntagare, i procent, som täcks av kollektivavtal[3]
Ålder 16–64 år

Sektor	1995	2005	2007:1	2007:2	2008	2009	2010	2011	2012
Privat	90	89	86	/ 82	/ 84	85	84*	84*	85
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	**94**	**93**	**91**	**/ 88**	**/ 90**	**90**	**89**	**89***	**90**

Tabell 3.1B Andel löntagare, i procent, som täcks av kollektivavtal[4]
Ålder 15–74 år

Sektor	1995	2005	2007:1	2007:2	2008	2009	2010	2011	2012
Privat				81	/ 84	85	83	83*	84
Offentlig				100	100	100	100	100	100
Alla				**87**	**/ 89**	**90**	**89***	**88**	**89**

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 täcknings-graden 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 föranledda av SCB:s omkörning av AKU 2010 och 2011.

Källa: Anders Kjellberg, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen Lunds universitet (2013; uppdaterad 2014).

För andra gången har beräkningar gjorts av kollektivavtalens täckningsgrad fördelat på arbetare och tjänstemän (**tabell 3.2**). Inom privat sektor omfattar kollektivavtalen en klart lägre andel av tjänstemännen (78 procent 2012) än av

[2] För en närmare redogörelse av hur beräkningar gjorts, se Bilaga 3.
[3] Anmärkning: / markerar brott i serie till följd av förändrad beräkningsmetod.
[4] Anmärkning: / markerar brott i serie till följd av förändrad beräkningsmetod.

arbetarna (94 procent). Av betydelse är att hängavtal inte är lika vanliga bland tjänstemän (cirka 24 000 individer 2012) som bland arbetare (cirka 154 000 individer).[5] Uppgifterna om hängavtalens omfattning bör 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 bland tjänstemännen och överskattas bland arbetarna. Som framgår av tabell 3.2 är skillnaden mellan arbetare och tjänstemän betydligt mindre vad gäller andelen som omfattas av *reguljära* kollektivavtal inom privat sektor: 83 respektive 76 procent 2012.

Tabell 3.2 Andel arbetare och tjänstemän, i procent, som täcks av kollektivavtal 2011–2012

Kategori	Privat sektor	- därav		Offentlig sektor	Alla sektorer
		Hängavtal	Övriga avtal		
2011					
Arbetare	90*	11	79*	100	92*
Tjänstemän	78	2	76*	100	86
Alla	**84***	**6**	**77**	**100**	**89***
2012					
Arbetare	94	12	83	100	96
Tjänstemän	78	2	76	100	86
Alla	**85**	**6**	**78**	**100**	**90**

Anmärkning: 16–64 år
* Sedan förra årsrapporten reviderade tal föranledda av SCB:s nya bearbetning av AKU 2010 och 2011.
Källa: se tabell 3.1.

Enligt tabell 3.2 ökade andelen arbetare under reguljära kollektivavtal inom privat sektor med fyra procentenheter mellan 2011 och 2012. Mycket talar för att detta ger en starkt överdriven bild av utvecklingen och avspeglar svårigheterna att beräkna kollektivavtalens omfattning för arbetare och tjänstemän separat. Det förefaller mindre sannolikt att så mycket som 94 procent av arbetarna 2012 omfattades av kollektivavtal (inklusive hängavtal). Om de cirka 18 000[6] utstationerade arbetstagare som finns inom LO-området räknas in i arbetskraften liksom hälften av de cirka 27 000 privatanställda som i statistiken varken klassificeras som arbetare eller tjänstemän sjunker täckningsgraden till 92 procent. Även denna siffra överskattar sannolikt andelen arbetare under kollektivavtal inom privat sektor.

[5] Till de sammanlagt 177 000 individerna under hängavtal 2012 tillkommer under reguljära kollektivavtal 2 145 000 individer i privat sektor och 1 273 000 i offentlig sektor eller totalt 3 595 000 individer (16–64 år inklusive hängavtal). I åldern 15–74 år blir motsvarande summa 3 644 000 individer. Antalet anställda i Sverige (privat + offentlig sektor) enligt AKU 4:e kvartalet 2012 var 4 005 000 respektive 4 105 000. Folkbokförda i Sverige som arbetar utomlands ingår inte i dessa siffror.

[6] Claes-Mikael Jonsson & Göran Larsson Gäst i verkligheten – om utstationerad arbetskraft i praktiken. LO 2013, sid. 11.

De sexton procentenheters differens mellan arbetare och tjänstemän som förekommer inom privat sektor avseende kollektivavtalens täckningsgrad 2012 krymper till tio 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 2012). Följaktligen får den 100-procentiga täckningsgraden inom offentlig sektor störst genomslag hos tjänstemännen.

3.2 Fack och arbetsgivare: olika utveckling av organisationsgraden[7]

Den fackliga organisationsgraden har gått ned sedan 1990-talets mitt (**tabell 3.3**). Under åren 2007 och 2008 var nedgången så kraftig att man kan tala om ett medlemsras. Bland privatanställda löntagare sjönk den fackliga organisationsgraden mellan 2006 och 2008 från 71 till 65 procent (årsgenomsnitt). Även den totala fackanslutningen sjönk med sex procentenheter eller från 77 procent 2006 till 71 procent 2008. 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 10–15 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 2012 arbetade 81 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 (74 respektive 75 procent). Även på arbetsmarknaden i dess helhet var organisationsgraden år 2000 nästan densamma hos facken (81 procent) och arbetsgivarna (83 procent), men därefter har en betydande olikhet uppstått. År 2012 var arbetsgivarna 17 procentenheter bättre organiserade än löntagarna. Fackmedlemmarna utgjorde detta år 70 procent av alla anställda medan de till en arbetsgivarorganisation anslutna företagen och verksamheterna omfattade 87 procent av samtliga anställda.

[7] För närmare beskrivning av hur beräkningar av arbetsgivarnas organisationsgrad, se Bilaga 3.

Tabell 3.3 Andel löntagare i procent som tillhör fackföreningar respektive täcks av arbetsgivarorganisationer

	Facklig organisationsgrad									
Sektor	**1993**	**2000**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Privat	78	74	72	71	68	65	65	65	65	65
Offentlig	94	92	89	88	86	84	84	85	83	83
Alla	**85**	**81**	**78**	**77**	**73**	**71**	**71**	**71**	**70**	**70**
	Andel anställda hos arbetsgivare ansluten till arbetsgivarorganisation									
Sektor	**1995**	**2000**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Privat	77	75	78	77	77	/ 80	81	80	80*	81
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	**86**	**83**	**86**	**85**	**84**	**/ 87**	**88**	**87***	**86**	**87**

Källa: se tabell 3.1.
Anmärkning: Angående brottet mellan 2007 och 2008 i arbetsgivarnas organisationsgrad, se anmärkning under tabell 3.1.
* Sedan förra årsrapporten reviderade tal.

Andelen fackligt anslutna löntagare har sjunkit sedan mitten av 1990-talet och allra mest bland de unga (**tabell 3.4**).

Tabell 3.4 Facklig organisationsgrad 2006–2013

Ålder	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**Kv 1–3 2012**	**Kv 1–3 2013**	**2006–2012**	**2012–2013**
16–24 år	46	40	36	35	34	34*	36	33*	35	-10	**
25–29 år	68	64	61	59	60	58	57	57	58	-11	+1
Summa 16–29 år	58	53	49	48	48	47	47	45*	47	-11	**
30–44 år	77	74	72	72	73	72	71	71	71	-6	0
45–64 år	85	82	81	80	80	80	80	80	80	-5	0
Summa 16–64 år	**77**	**73**	**71**	**71**	**71**	**70**	**70**	**70**	**70**	**-7**	**0**

Källa: Se tabell 3.1.
* Sedan förra årsrapporten reviderat tal föranlett av SCB:s omkörning av AKU 2010–2012.
** Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2012 avviker från årsgenomsnittet 2012.
Anmärkning: Anställda årsgenomsnitt 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 och 2012 samt genomsnittet för kvartalen 1–3 åren 2012 och 2013 (AKU, SCB). Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna exkluderade.

3.3 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 3.5**). 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 och enligt preliminära siffror 66 procent 2013. Tvärtom *steg* andelen fackligt anslutna tjänstemän från 72 procent 2009 till 73 procent 2010–2013. Den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare (arbetare och tjänstemän) sjönk mellan 2010 och 2011 från 71 till 70 procent där den fortfarande befann sig 2013[8].

Sedan 2006 har andelen fackligt anslutna bland privatanställda gått ned sex gånger så mycket bland arbetare som bland tjänstemän (minus 12 respektive minus 2 procentenheter till och med 2013). Som följd av detta är tjänstemännens organisationsgrad inom privat sektor idag högre än arbetarnas (67 respektive 62 procent enligt preliminära siffror) medan det var tvärtom år 2006 (69 respektive 74 procent). Om heltidsstuderande som arbetar vid sidan av om studierna inkluderas blir arbetarnas organisationsgrad inom privat sektor 60 procent 2012 (årsgenomsnitt). Räknat på detta sätt var således fyra av tio privatanställda arbetare inte fackligt anslutna 2012.

Vid en nedbrytning på olika branscher och socioekonomiska grupper framträder under senare år (tabell 3.5) 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 2009 och 2013 *sjönk* med fyra procentenheter samtidigt som tjänstemännens fackanslutning *steg* med lika många enheter.

[8] För 2013 föreligger vid tidpunkten för denna sammanställning (januari 2014) inga uppgifter om årsgenomsnittet för fackligt anslutna. För att ändå få en bild av utvecklingen har den genomsnittliga organisationsgraden för de tre första kvartalen 2012 respektive 2013 tagits fram (tabellerna 3.4 och 3.5).

Tabell 3.5 Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän per bransch och sektor 2006–2013

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Kv 1–3 2012	Kv 1–3 2013	2006–2012	2012–2013
Arbetare											
Industri m.m.	84	81	81	81	79	78	78	77*	77	-6	**
Byggverksamhet	81	77	73	73	71	69	69	68	68	-12	**
Parti- och detaljhandel	64	61	57	56	57*	56	56	54*	56	-8	**
Övrig privat service	67	62	58	57	57*	55	55	54*	54	-12	**
därav hotel & rest.	52	47	40	36	36	33	32	30*	30	-20	**
Summa privat service	66	62	58	56	57*	55	55	54*	54	-11	**
Summa privat sektor	74	70	67	66	65	64	63	62*	62	-11	**
Offentlig sektor	87	85	83	82	83	80	80	79*	78	-7	**
Samtliga arbetare	**77**	**74**	**71**	**70**	**69**	**67**	**67**	**66***	**66**	**-10**	**
Tjänstemän* **											
Industri m.m.	80	76	75	76	77	78	79	79	80	-1	+1
Parti- och detaljhandel	62	59	56	58	61	59	60	60	61	-2	+1
Övrig privat service	66	63	61	63	63	64	65	64*	65	-1	**
Summa privat service	65	62	60	62	63	63	64	64	65	-1	+1
Summa privat sektor	69	65	63	65	65	65*	67	66	67	-2	**
Offentlig sektor	89	86	85	85	86	85	84	84	84	-5	0
Samtliga tjänstemän	**77**	**73**	**72**	**72**	**73**	**73**	**73**	**72***	**73**	**-4**	**
Löntagare totalt											
Industri m.m.	82	79	79	79	78	78	79	78*	78	-3	**
Byggverksamhet	79	75	71	71	70	68	67	67	67	-12	0
Parti- och detaljhandel	63	60	57	57	58	57	58	57	59	-5	**
Övrig privat service	67	63	60	61	61	61	61	61	61	-6	0
därav hotel & rest.	52	49	41	36	38	37	36	35*	34	-16	**
Summa privat service	66	62	59	60	60	60	61	60	61	-5	**
Summa privat sektor	71	68	65	65	65	65	65	64*	65	-6	**
Offentlig sektor	88	86	84	84	84*	83	83	82*	82	-5	**
Samtliga löntagare	**77**	**73**	**71**	**71**	**71**	**70**	**70**	**70**	**70**	**-7**	**0**
Män	74	71	68	68	68	67	68	67*	67	-6	**
Kvinnor	80	76	74	74	75	73*	73	72*	73	-7	**

Anmärkning: Anställda 16–64 år årsgenomsnitt 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 och 2012 samt genomsnittet för kvartalen 1–3 åren 2012 och 2013. 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 2009–2013 enligt SNI 2007. Om heltidsstuderande som arbetar deltid inkluderas blir den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare 68 procent 2012 (årsgenomsnitt) i stället för 70 procent. Lägst andel fackligt anslutna kan då konstateras för arbetare inom hotell- och restaurangbranschen med 27 procent 2012 mot 32 procent då heltidsstuderande exkluderas. Branschen kännetecknas av att många studerande arbetar där vid sidan om studierna. Med deltidsanställda heltidsstuderande inkluderade var arbetarnas organisationsgrad 2012 (årsgenomsnitt) 64 procent (60 procent i privat sektor) och tjänstemännens 72 procent (65 procent i privat sektor).

* Sedan förra årsrapporten reviderade tal föranledda av SCB:s omkörning av AKU 2010–-2012.

** Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2012 avviker från årsgenomsnittet 2012.

*** 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 2013 *sjönk* arbetarnas organisationsgrad här med fyra procentenheter medan tjänstemännens *steg* med fem enheter. För perioden 2006–2013 i sin helhet sjönk den genomsnittliga fackanslutningen bland arbetarna i den privata tjänstesektorn med 12 procentenheter (från 66 till 54 procent) men bland tjänstemännen inte alls (oförändrat 65 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 30 procent 2013 (27 procent om heltidsstuderande som arbetar deltid inkluderas; avser årsgenomsnitt 2012).

Om de preliminära siffrorna för 2013 står sig när årsgenomsnittet föreligger betyder det att tjänstemännens genomsnittliga organisationsgrad numera är sju procentenheter högre än arbetarnas eller 73 respektive 66 procent.

4 Samhällsekonomi

Upptakten till 2013 års avtalsrörelse skedde i en ekonomisk miljö där osäkerheten var stor kring den fortsatta utvecklingen i euroområdet och där produktion och arbetsmarknad i Sverige försvagades. Den utdragna globala lågkonjunkturen bestod under 2013 och såväl BNP som världshandel utvecklades svagt.

En viss stabilisering infann sig i euroområdet och tillsammans med fortsatta penningpolitiska stimulanser var läget på de finansiella marknaderna betydligt stabilare 2013 än under 2011 och 2012. Mot bakgrund av en svag marknadstillväxt och en stark krona fortsatte den svenska exporten att falla.

Den inhemska efterfrågan hölls uppe bättre och arbetsmarknaden utvecklades hyggligt med stigande sysselsättning och en stabilisering av arbetslösheten. BNP-tillväxten blev dock svagare än normalt och 2013 var ett utpräglat lågkonjunkturår.

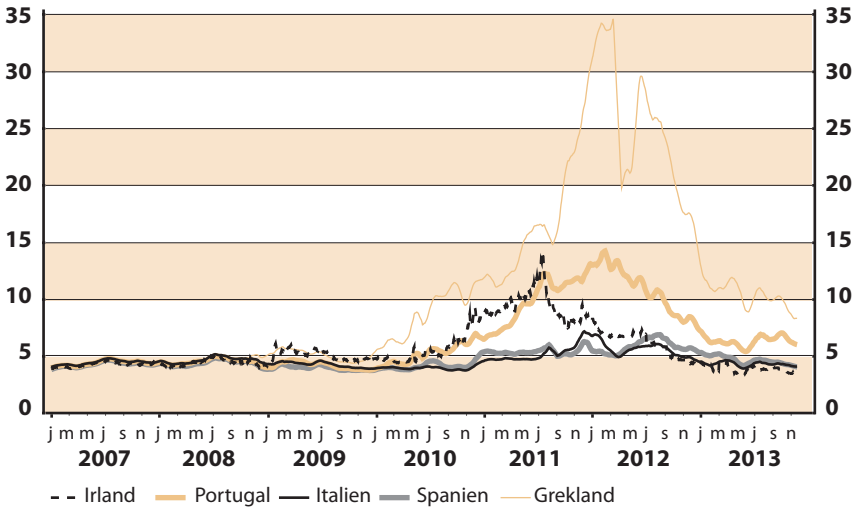
Under 2013 stabiliserades det ekonomiska läget ungefär i linje med de ekonomiska bedömningar som gjordes under hösten 2012. De makroekonomiska prognoser som lagts fram i slutet av 2013 skiljer sig heller inte så mycket från de prognoser som gjordes inför avtalsrörelsen. Konsensusbilden av 2014 är att ekonomin återhämtar sig långsamt men att lågkonjunkturen består och att arbetslösheten inte sjunker nämnvärt.

Samhällsekonomisk översikt

Från hösten 2011 och under 2012 utgjorde krisen i euroområdet det dominerande orosmolnet i världsekonomin. Utvecklingen i de mest skuldtyngda länderna i euroområdet, med Grekland som det mest utsatta landet, präglades av en ond spiral av krympande produktion, kraftigt stigande arbetslöshet och försämrade offentliga finanser. Låg tilltro till krisländernas förmåga att hantera läget och tvivel kring eurons fortsatta existens ledde till återkommande finansiell oro med kraftigt stigande upplåningskostnader i krisländerna (**diagram 4.1**).

Diagram 4.1 Upplåningskostnader i GIIPS-länderna

10-åriga statsobligationsräntor

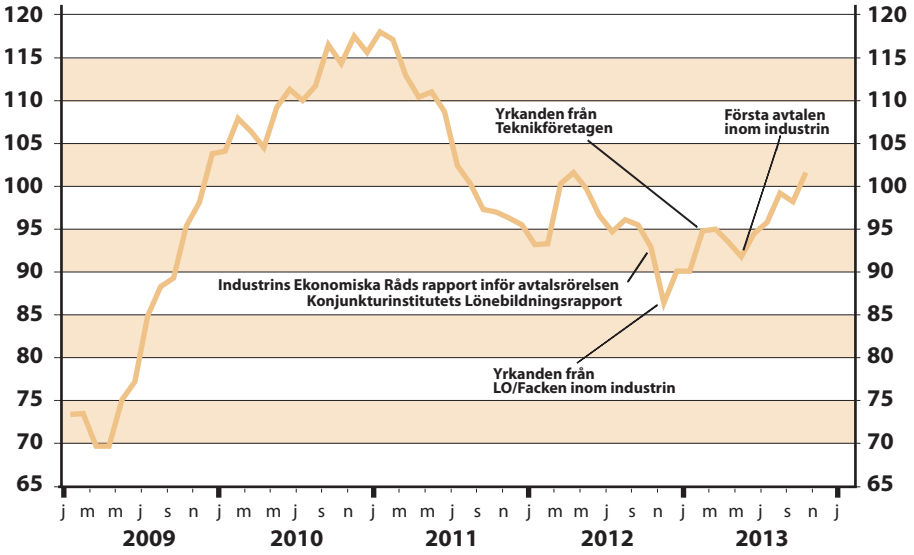


Källa: Macrobonds

Efter att den Europeiska Centralbanken (ECB) sommaren 2012 ställt ut mycket långtgående garantier till de skuldtyngda länderna skedde en successiv stabilisering av de finansiella marknaderna. Samtidigt fortsatte kräftgången i den reala ekonomin i Europa, med fortsatt stigande arbetslöshet och fallande produktion. BNP i euroområdet föll med 0,7 procent 2012. Endast ett fåtal länder som till exempel Tyskland och Österrike noterade positiva tillväxttal. I Finland minskade BNP med 0,8 procent och i Danmark var nedgången 0,4 procent. Utanför Europa noterades en tydlig inbromsning i tillväxttakten bland snabbväxande ekonomier i Asien medan BNP ökade med nästan 3 procent i USA och 2 procent i Japan.

Även den svenska ekonomin utvecklades svagt, om än betydligt bättre än flertalet länder i Europa, och under loppet av 2012 sänkte Riksbanken reporäntan med sammanlagt 75 punkter till 1 procent i slutet av året. Sysselsättningstillväxten dämpades och antalet varsel steg tydligt under hösten. Särskilt industrin utvecklades svagt. Produktionen minskade och indikatorer som Inköpschefsindex och Konjunkturinstitutets industribarometer backade tydligt. Det underliggande inflationstrycket (KPIF) låg under 1 procent samtidigt som KPI-inflationen sjönk stadigt under året och närmade sig nollstrecket.

Diagram 4.2 Konjunkturen och avtalsrörelsen, barometerindikatorn



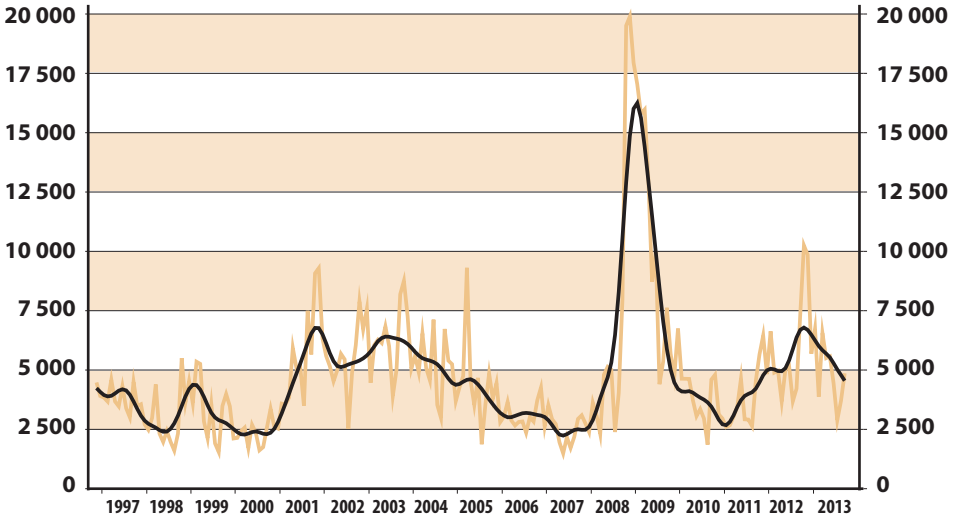
Källa: Konjunkturinstitutet

Avtalsrörelse i lågkonjunktur

Det var i denna ekonomiska miljö som parterna på arbetsmarknaden skulle formulera sina yrkanden inför 2013 års avtalsrörelse. I mitten av oktober 2012 presenterade Konjunkturinstitutet och Industrins Ekonomiska Råd sina ekonomiska bedömningar och samma månad offentliggjordes LO-samordningens avtalsplattform (**diagram 4.2**). Följande månad kom ett siffersatt yrkande från Facken inom industrin och LO på 2,8 procent på ett år. Utgångspunkten var att utrymmet för arbetskostnadsökningar var lägre än normalt. I februari 2013 presenterade arbetsgivarsidan sitt motbud på 4,5 procent på tre år och i början av april kunde parterna inom industrin enas om ett avtal som gav arbetskostnadsökningar på 6,8 procent över tre år.

Vid det laget hade en viss stabilisering av ekonomin inträffat. Varselvågen hade kommit av sig (**diagram 4.3**), vissa förtroendeindikatorer hade vänt upp och sysselsättningstillväxten hade slutat falla. Någon förbättring av industriproduktion och export hade dock inte inträffat och kronan var nära sina starkaste nivåer på 20 år.

Diagram 4.3 Varsel om uppsägning



Källa: Arbetsförmedlingen

Under 2013 skedde en viss stabilisering i euroområdet. Efter sex kvartal i rad med fallande BNP noterades en blygsam ökning under det andra kvartalet 2013. För helåret 2013 bedöms BNP dock ha sjunkit ytterligare och någon vändning på arbetsmarknaden har inte kunnat skönjas. I USA präglades utvecklingen av politiskt budgetbråk och finanspolitiska åtstramningar vilket tillfälligt dämpade tillväxttakten jämfört med 2012. Flera tillväxtekonomier bromsade in ytterligare något jämfört med 2012 även om tillväxten i länder som Kina och Indien hölls uppe hyggligt. Den globala tillväxten 2013 beräknas ha uppgått till knappt 3 procent att jämföras med drygt 3 procent 2012. Även världshandeln ökade med knappt 3 procent 2013, vilket kan jämföras med en genomsnittlig årlig ökningstakt på drygt 6 procent de senaste 20 åren.

Svagt 2013 men relativt motståndskraftig arbetsmarknad

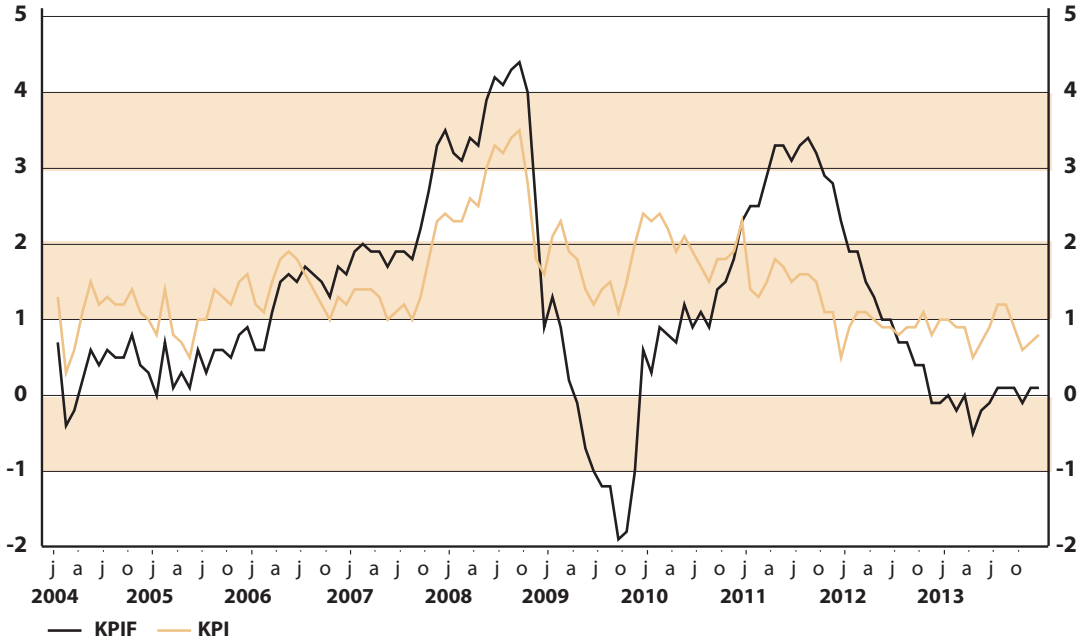
Den svaga utvecklingen av världshandeln innebar att marknadstillväxten för svensk export utvecklades fortsatt svagt under 2013. Exportindustrin tyngdes också av kronans styrka vilken bidrog till att den svenska industrin tappade marknadsandelar. Såväl produktion som sysselsättning fortsatte att falla inom industrin. Under året ökade dock optimismen som den kom till uttryck i Konjunkturinstitutets Industribarometer och Inköpschefsindex.

Den inhemska ekonomin utvecklades bättre med hushållen som främsta drivkraft. Med stöd av stigande inkomster kunde dessa öka sin konsumtion i förhållandevis god takt. Dessutom blev hushållen mer optimistiska under loppet av 2013. Näringslivets investeringar minskade under 2013 men en uppgång noterades i bostadsbyggandet.

Arbetsmarknaden visade motståndskraft och sysselsättningen steg med cirka 1 procent. Sysselsättningen ökade framför allt i branscher som kunde dra nytta av efterfrågan från hushållen som till exempel hotell och restaurang, men också i flera andra privata tjänstebranscher. Inom industrin och byggsektorn föll sysselsättningen. Jämfört med 2008 har sysselsättningen i industrin minskat med närmare 100 000 personer, medan motsvarande tal för resten av ekonomin är en *ökning* med drygt 200 000.

Trots att sysselsättningen utvecklades förhållandevis gynnsamt 2013, med tanke på den svaga ökningen av produktionen, ändrades inte arbetslösheten nämnvärt. Förklaringen till detta är att fler sökte sig till arbetsmarknaden och att utbudet av arbetskraft därmed ökade ungefär i takt med sysselsättningen. En baksida av den relativa motståndskraften på arbetsmarknaden är en svag utveckling av produktiviteten. Enligt till exempel Konjunkturinstitutet är denna utveckling inte bara en följd av det svaga konjunkturläget och det låga kapacitetsutnyttjande, utan den kan också ha mer underliggande orsaker.

Diagram 4.4 Inflationstakten enligt KPI och KPIF (KPI med fast ränta)



Källa: SCB

Priserna i konsumentledet mätt med KPI föll enskilda månader under 2013 och hamnade i genomsnitt nära noll, medan inflationen med fast ränta (KPIF) låg stabilt nära 1 procent under hela 2013 (**diagram 4.4**). Den låga inflationen bidrog till att reallönerna beräknas ha ökat med cirka 2,5 procent 2013, trots måttliga nominella lönelyft.

Utvecklingen under 2013 som den beskrivits ovan låg relativt väl i linje med de bedömningar som gjordes inför avtalsrörelsen i slutet av 2012. Man kan också hävda att parternas bedömningar av det ekonomiska läget var relativt samstämmiga, åtminstone om man jämför med hur det såg ut inför den föregående avtalsrörelsen 2011/2012. I **tabell 4.1** jämförs Konjunkturinstitutets bedömningar för 2013 och 2014 som de gjordes i december 2012 med den senaste prognosen som publicerades i december 2013.

Tabell 4.1 Konjunkturinstitutets prognoser, genomsnitt för 2013 och 2014

	December 2012	December 2013	Differens
BNP, kalenderkorrigerad	1,6	1,8	0,2
Arbetade timmar, kalenderkorrigerade	0,1	0,9	0,8
Produktivitet	1,5	0,9	-0,6
Arbetskraftsutbud	0,4	1,0	0,6
Sysselsättning, antal	0,0	1,1	1,1
Arbetslöshet, procent av arbetskraften	8,3	7,9	-0,4
Timlön (KL)	2,8	2,8	0,0
Inflation, KPI	0,8	0,2	-0,6
Inflation KPIF*	1,2	1,1	-0,1
Hushållens reala disponibla inkomster	2,2	2,6	0,4
Hushållens konsumtion	2,6	2,4	-0,2
Reporänta	0,85	1,00	0,15
SEK/Euro	8,50	8,72	0,22
SEK/Dollar	6,70	6,56	-0,14
Kronindex, (KIX)	104,28	103,42	-0,86
Exportmarknadstillväxt	4,5	3,1	-1,4
Export av varor och tjänster	2,7	0,6	-2,1
Industriproduktion (NR), kalenderkorrigerat	1,7	0,2	-1,5

Källor: Konjunkturinstitutet, SCB, Riksbanken och Medlingsinstitutet

Anmärkning: Procentuell förändring för samtliga variabler utom för arbetslöshet, växelkurser och reporänta
* KPI med fast ränta.

Allmänt sett kan sägas att de ekonomiska prognoser som gjordes i slutet av 2013 inte avviker särskilt mycket från de som gjordes ett år tidigare under upptakten till avtalsrörelsen 2013. I december 2012 räknade Konjunkturinstitutet med att den genomsnittliga BNP-tillväxten 2013 och 2014 skulle bli 1,6 procent. Ett år senare räknade man med en tillväxt på 1,8 procent. Medan prognosen för den samlade produktionen BNP således inte ändrats särskilt mycket har sysselsättningsprognosen reviderats desto mer. I december 2012 gjordes bedömningen att förändringen av sysselsättningen under prognosperioden i genomsnitt skulle bli noll medan prognosen ett år senare var att sysselsättningen skulle öka med drygt 1 procent per år. Man kan också notera att prognosen för löneökningarna som gjordes före avtalsrörelsen var densamma som den som gjordes efter avtalsrörelsen.

En annan iakttagelse är att tudelningen mellan en relativt gynnad hushållssektor och en pressad industrisektor har förstärkts något över tiden. Prognoserna för hushållens inkomster har reviderats upp, medan prognoserna för exportmarknadstillväxt och industriproduktion har reviderats ned.

Återhämtning 2014 men i långsam takt

Konsensusbilden av 2014 är att den globala ekonomin långsamt återhämtar sig i linje med stigande förtroende bland hushåll och företag och minskad finanspolitisk åtstramning i USA och euroområdet. För svensk del räknar Konjunkturinstitutet med att BNP ökar med cirka 2,5 procent, vilket är en relativt långsam ökning i en konjunkturell återhämtningsfas och inte tillräckligt stark för att arbetslösheten ska sjunka i någon större omfattning. Först 2017 bedömer Konjunkturinstitutet att arbetsmarknaden är i konjunkturell balans och att resursutnyttjandet nått upp till normala nivåer.

5 Konkurrenskraften

Den svenska konkurrenskraften har utvecklats relativt väl under de senaste 15–20 åren, främst tack vare en betydligt starkare produktivitetstillväxt än i omvärlden. Sedan 2007 har dock produktiviteten i Sverige utvecklats väsentligt svagare och mer i linje med konkurrentländerna. Arbetskraftskostnaderna har tenderat att konvergera med omvärlden efter att ha legat klart högre under 1990-talet. Under 2012 ökade de dock klart mer än i konkurrentländerna, men 2013 tycks de åter hamna ungefär i partitet med dessa.

Den svenska kronan har stärkts påtagligt de senaste åren och våren 2013 var den på sin starkaste nivå någonsin sedan den fasta växelkursen övergavs, mätt med KIX-index. Även om kronan föll tillbaka under sommaren och hösten 2013 var den ändå i genomsnitt cirka 3 procent starkare under 2013 jämfört med 2012. För industrin har de senaste årens kronförstärkning, i kombination med något högre arbetskostnadsökningar än i omvärlden, inneburit att enhetsarbetskostnaderna stigit mer än i konkurrentländerna. Vinstläget har också försämrats de senaste tre åren.

Kronförstärkningen har bidragit till att den svenska exporten de senaste två åren tappat marknadsandelar i något snabbare takt än tidigare. Samtidigt fortsätter emellertid den svenska bytesbalansen att visa stora överskott.

Konsumentpriserna i Sverige ökade mindre än i EU 2013. Det var fjärde året i rad med lägre inflation än i Europa. Svaga importpriser i kölvattnet av kronans förstärkning är en viktig förklaring till Sveriges lägre inflation. Frånvaron av höjda indirekta skatter och avgifter i Sverige är en annan. I många EU-länder har sådana höjningar tvingats fram som ett led i saneringen av de offentliga finanserna.

5.1 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 samt investeringar i realkapital.

I detta avsnitt behandlas Sveriges konkurrenskraft huvudsakligen i ett snävare perspektiv, nämligen i första hand genom internationella jämförelser av arbetskraftskostnader och produktivitet. På kort- och medellång sikt är detta viktiga faktorer tillsammans med utvecklingen av priser, växelkurser och 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 enhetsarbetskostnaden 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 produktivitetsutveckling än i omvärlden kan däremot normalt ses som mera entydigt positiv. 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 negativt på längre sikt

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. Som framgår av **tabell 5.1** ökade BNP i Sverige med i genomsnitt 2,6 procent korrigerat för inflationen, under perioden 1998–2012. Motsvarande ökningstal för EU och USA var 1,7 respektive 2,3 procent. Eftersom också befolkningen i Sverige ökat under perioden har tillväxten i BNP per capita varit lägre än ökningen i BNP, eller närmare bestämt 2,1 procent. Befolkningstillväxten 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. Andra länder med stor befolkningstillväxt under perioden är Irland, Spanien och Norge. 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. Om ett lands exportpriser utvecklas långsammare än importpriserna innebär detta att köpkraften påverkas negativt och vice versa.

Tabell 5.1 BNP per capita

Procentuell förändring från föregående år, genomsnitt 1998–2012, fasta priser

	BNP	BNP per capita	BNP per capita korrigerat för terms-of-trade
Tyskland	1,4	1,4	1,3
Frankrike	1,6	1,0	0,9
Italien	0,6	0,3	0,1
Spanien	2,2	1,2	1,2
Nederländerna	1,7	1,2	1,2
Belgien	1,7	1,1	0,8
Österrike	2,0	1,6	1,4
Grekland	1,3	0,9	0,9
Portugal	1,0	0,7	0,8
Finland	2,3	1,9	1,4
Irland	3,9	2,3	1,8
Euroområdet	**1,5**	**1,1**	**1,0**
Storbritannien	1,9	1,4	1,3
Danmark	1,0	0,6	0,9
Polen	4,0	3,9	3,8
Tjeckien	2,7	2,6	2,3
EU	*1,7*	*1,4*	*1,3*
Norge	1,8	0,9	2,8
Schweiz	1,9	1,1	1,2
USA	2,3	1,3	1,3
Japan	0,6	0,6	0,2
Sverige	**2,6**	**2,1**	**1,8**

Källor: EU-kommissionen, AMECO (Annual macro-economic database)

För Sveriges del har priserna ökat mer för det vi importerar än det vi exporterar, bland annat som en följd av högre oljepriser. Det innebär att Sveriges reala köpkraft ökat långsammare än BNP-tillväxten. Korrigerar man för bytesförhållandet uppgår den genomsnittliga tillväxten per capita i Sverige till 1,8 procent under perioden.

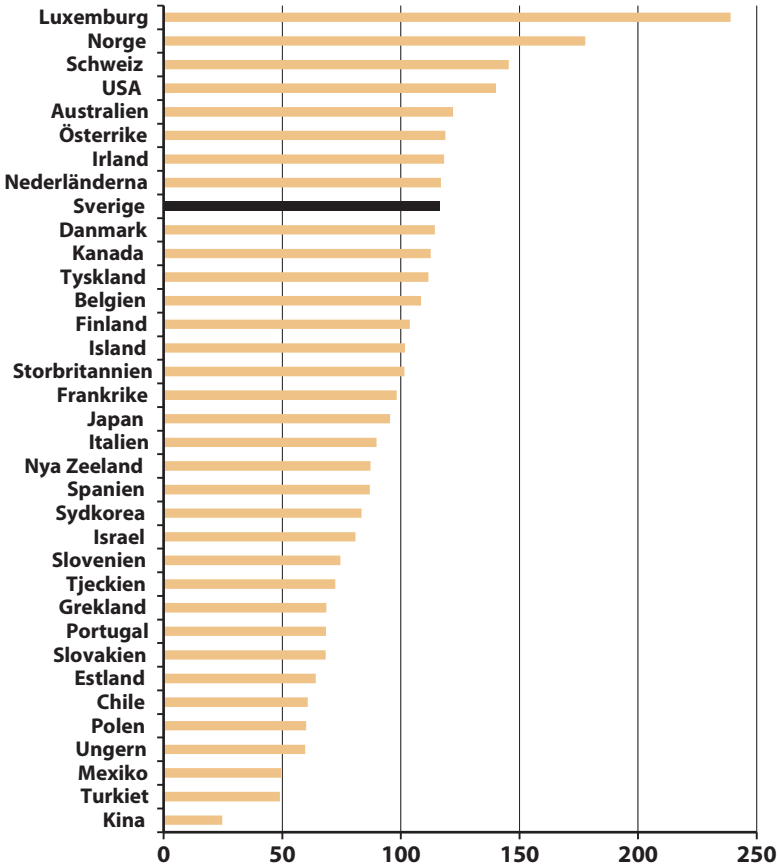
USA har haft oförändrat bytesförhållande under perioden medan utvecklingen för EU varit svagt negativ. Korrigeringen för ändrad terms-of-trade spelar särskilt stor roll för ett land som Norge som dragit nytta av stigande priser på olja och gas, medan Finland, som haft en stor andel av sin produktion i teleprodukter med fallande priser, är ett av de länder som haft den svagaste utvecklingen av bytesförhållandet, tillsammans med Irland och Japan.

Sammantaget har BNP per capita i Sverige utvecklats relativt väl under den redovisade perioden i förhållande till andra jämförbara länder.

I **diagram 5.1** redovisas BNP per capita för samtliga OECD-länder samt Kina, uttryckt i procent av genomsnittet i OECD-området. 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 köpkraftskorrigerad BNP-siffra. Denna rangordning av länder är det som populärt brukar kallas för ”inkomstligan”.

Diagram 5.1 BNP per capita

Köpkraftskorrigerat 2012, procent av OECD-genomsnittet



Källa: OECD

Högst i inkomstligan hamnar Luxemburg med en BNP per capita som uppgår till nästan 240 procent av genomsnittet i OECD. Ett särdrag hos Luxemburgs ekonomi, som i viss utsträckning förklarar landets mycket höga BNP per capita, är att det finns många utländska medborgare som är anställda och arbetar i Luxemburg. Dessa personer bidrar till Luxemburgs BNP, samtidigt som de inte räknas med i den bofasta befolkningen. Den höga levnadsstandarden i Norge hänger i hög grad samman med landets stora inkomster från olja och gas. Norges BNP per capita är till exempel cirka 50 procent högre än Sveriges. Dessutom har Norge en förmögenhet i sin oljefond som är cirka fyra gånger så stor som landets BNP. Efter Luxemburg och Norge kommer USA och Schweiz vars inkomster är 140 respektive 145 procent av genomsnittet i OECD.

Därefter kommer ytterligare 11 länder med inkomster över genomsnittet i OECD och där skillnaderna mellan länderna är förhållandevis små. Här återfinns Sverige samt övriga nordiska länder exklusive Norge, samt flertalet europeiska industriländer. Kinas BNP per capita uppskattas till cirka 25 procent av OECD-genomsnittet.

Den djupa krisen i början av 1990-talet medförde att Sverige försämrade sin position som ett av OECD-områdets rikaste länder och intog en mer blygsam position i mittenskiktet (**tabell 5.2**). Tack vare en relativt stark tillväxt från slutet av 1990-talet har Sverige återtagit en del förlorad mark de senaste 15 åren, även

om det fortfarande är långt kvar till den position Sverige hade före krisen i början av 1990-talet och ännu längre till Sveriges position i början av 1970-talet.

Finanskrisen och de senaste årens lågkonjunktur har inte inneburit några stora förändringar i Sveriges relativa välstånd. Länder som Tyskland, Österrike och Schweiz påverkades relativt lindrigt av finanskrisen och hamnade därför högre 2012 än före krisen 2007. Exempel på länder som tappat placeringar de senaste åren är Storbritannien, Irland och Island, det är länder som haft stora problem på bostadsmarknaden.

Tabell 5.2 Inkomstligan, rangordning efter BNP per capita, PPP-korrigerad

	1990	1997	2007	2012
1	Luxemburg	Luxemburg	Luxemburg	Luxemburg
2	Schweiz	USA	Norge	Norge
3	USA	Schweiz	USA	Schweiz
4	Island	Norge	Irland	USA
5	**Sverige**	Island	Schweiz	Australien
6	Kanada	Danmark	Nederländerna	Österrike
7	Österrike	Österrike	Australien	Irland
8	Japan	Japan	**Sverige**	Nederländerna
9	Belgien	Kanada	Kanada	**Sverige**
10	Tyskland	Australien	Österrike	Danmark
11	Danmark	Nederländerna	Danmark	Kanada
12	Norge	Belgien	Island	Tyskland
13	Australien	Tyskland	Storbritannien	Belgien
14	Italien	**Sverige**	Finland	Finland
15	Nederländerna	Storbritannien	Belgien	Island
16	Finland	Italien	Tyskland	Storbritannien
17	Frankrike	Irland	Japan	Frankrike
18	Storbritannien	Frankrike	Frankrike	Japan
19	Nya Zeeland	Finland	Spanien	Italien
20	Spanien	Israel	Italien	Nya Zeeland

Källa: OECD

Många länder har liksom Sverige haft både upp- och nedgångar i inkomstligan under de senaste dryga 20 åren. Vissa länder har dock haft en mer trendmässig utveckling som till exempel Japan och Italien som stadigt tappat i relativt välstånd genom åren. Exempel på den motsatta utvecklingen är Norge och Australien. Båda dessa länder har gynnats av det senaste decenniets stora prisökningar på råvaror samtidigt som de gått förhållandevis opåverkade genom de senaste årens globala lågkonjunktur.

Produktiviteten har ökat förhållandevis snabbt i Sverige

Produktionen, BNP, kan i princip öka antingen genom att vi arbetar mer eller genom att vi får ut mer produktion per arbetad timme, det vill säga att produktiviteten ökar. Den ökade sysselsättningen kan i sin tur antingen komma till stånd genom att fler kommer i sysselsättning eller genom att antalet arbetade timmar per sysselsatt ökar.

Tabell 5.3 BNP, sysselsättning och produktivitet

Procentuell förändring från föregående år, genomsnitt 1998–2012, fasta priser, ej kalenderkorrigerade värden

	BNP	Sysselsättning	Arbetade timmar	Produktivitet
Tyskland	1,3	0,7	0,1	1,2
Frankrike	1,5	0,8	0,3	1,2
Italien	0,5	0,8	0,3	0,2
Spanien	2,2	1,5	1,2	1,0
Nederländerna	1,7	1,0	0,6	1,1
Belgien	1,6	1,0	1,0	0,6
Österrike	2,0	1,0	0,3	1,7
Grekland	1,2	0,0	-0,3	1,5
Portugal	1,0	-0,1	-0,7	1,7
Finland	2,2	1,1	0,7	1,5
Irland	3,7	1,9	0,6	3,2
Euroområdet	**1,5**	**0,8**	**0,4**	**1,1**
Storbritannien	1,9	0,7	0,4	1,5
Danmark	1,0	0,2	0,2	0,8
Polen	3,9	-0,1	-0,5	4,5
Tjeckien	2,6	0,0	-0,3	3,0
Norge	1,8	1,3	1,0	0,8
Schweiz	1,8	1,3	1,1	0,8
USA	2,3	0,5	0,3	2,0
Japan	0,6	-0,4	-0,8	1,5
Sverige	**2,6**	**0,9**	**0,8**	**1,8**

Källa: OECD

Som framgår av **tabell 5.3** har den viktigaste drivkraften bakom de senaste 15 årens BNP-tillväxt i Sverige varit en ökande produktivitet. Av de 2,6 procentens genomsnittliga ökning i BNP förklaras 1,8 procentenheter av produktiviteten och resterande 0,8 procentenheter av fler arbetade timmar. Sysselsättningen mätt i antalet sysselsatta och antalet arbetade timmar har ökat i ungefär samma takt i Sverige. Produktivitetstillväxten har varit högre än i flertalet jämförbara länder i EU. Andra länder som haft ungefär samma utveckling av produktiviteten som Sverige är Finland och Österrike. De större EU-länderna som Tyskland, Frankrike och Storbritannien har haft en svagare utveckling. Sämst bland de större länderna hamnar Italien där produktiviteten i det närmaste stagnerat. En starkare utveckling än Sverige kan noteras främst för USA. Även flertalet länder i det gamla östblocket har haft en högre produktivitetstillväxt vilket främst kan förklaras av att dessa länder startat från en mycket låg nivå och befunnit sig i en upphämtningsprocess i förhållande till mer utvecklade länder.

I **tabell 5.4** redovisas den genomsnittliga produktivitetstillväxten under perioden 1998-2012 uppdelat på branscher och länder. Som framgår av tabellen hade den svenska industrin den snabbaste produktivitetstillväxten under perioden, både om man jämför med industrin i andra länder och med andra branscher i Sverige. En närmare beskrivning av utvecklingen av industrins produktivitet görs i avsnitt 5.3. Om man jämför med andra europeiska länder utvecklades dock produktiviteten även starkt för tjänstebranscherna. I jämförelse med andra länder utvecklades i synnerhet företagstjänster samt handel, hotell och restaurang och

transport förhållandevis starkt i Sverige. För den svenska byggbranschen redovisas fallande produktivitet under perioden. Utvecklingen för denna bransch var svag både i relation till övriga branscher i Sverige och i jämförelse med byggsektorn i andra länder.

Tabell 5.4 Produktivitet i utvalda branscher och länder

Procentuell förändring från föregående år, genomsnitt 1998–2012, fasta priser

	Industri	Bygg	Handel, hotell, restaurang, transport	Information, kommunikation	Företagstjänster	Bank och försäkring
Tyskland	3,0	0,1	1,7	4,8	-1,3	0,5
Frankrike	3,0	-0,8	1,1	3,0	0,1	2,3
Italien	0,9	-1,1	-0,1	2,1	-2,4	2,4
Belgien	1,4	1,6	1,0	1,2	0,6	2,7
Nederländerna	2,9	-0,2	2,0	3,4	-0,1	2,8
Spanien	2,4	2,9	0,9	1,6	-1,9	4,5
Finland	3,8	-0,4	1,8	3,8	-0,6	1,0
Euroområdet	*2,7*	*0,8*	*1,1*	*2,8*	*-1,2*	*2,0*
Danmark	2,7	0,0	0,9	4,8	-0,8	4,1
Storbritannien	3,2	0,3	1,0	4,7	2,1	2,6
Norge	2,3	-0,6	1,7	5,6	0,0	5,2
Sverige	**5,4**	**-0,7**	**2,1**	**4,3**	**1,4**	**3,6**

Källor: Eurostat, ECB

Under den senaste femårsperioden har den svenska produktiviteten utvecklats mycket svagt, men ungefär i linje med konkurrentländerna (**tabell 5.5**). Inbromsningen i Sverige har dock varit större än på många andra håll eftersom tillväxttakten var förhållandevis hög före finanskrisen. En del av den svaga utvecklingen kan utan tvivel tillskrivas den utdragna lågkonjunkturen. Produktiviteten utvecklas normalt procykliskt. Det beror bland annat på att det är förknippat med kostnader att anpassa arbetsstyrkan till variationer i efterfrågan. Hur denna anpassning sker kan också variera mellan länder bland annat därför att kostnaderna varierar mellan länderna.

Till exempel brukar sysselsättningen variera mer i USA än i Europa. Som framgår av tabell 5.5 har också produktivitetstillväxten hållits uppe bättre i USA än i de flesta europeiska länder. Ett undantag i Europa är Spanien där produktiviteten tvärtom stärkts påtagligt de senaste åren. Här har troligen en stor utslagning av lågproduktiv verksamhet bidragit till att den genomsnittliga produktiviteten förbättrats, dock till priset av en massiv ökning av arbetslösheten.

Ett ytterligare skäl till att produktiviteten brukar utvecklas svagt under lågkonjunkturer är att spridningen av ny teknologi tenderar att vara större i uppgångstider än när konjunkturen är svag. Under innevarande lågkonjunktur har också investeringarna utvecklats svagt, vilket kan ge en mer varaktigt lägre produktivitetstillväxt.

En möjlig förklaring till att inbromsningen i produktivitetstillväxten varit så pass stor i Sverige kan också vara det relativt stora inflödet till arbetskraften som skett under senare år och som delvis kan tillskrivas den ekonomiska politiken. Detta har troligen lett till en ändrad sammansättning av arbetskraften med en högre andel sysselsatta med låg produktivitet än tidigare.

Tabell 5.5 Produktivitet, hela ekonomin

Procentuell förändring från föregående år, genomsnitt 1998–2012

	1998-2007	2008-2012
Tyskland	1,7	0,3
Frankrike	1,8	0,2
Italien	0,5	-0,3
Spanien	0,5	2,0
Nederländerna	1,8	-0,2
Belgien	1,0	-0,2
Österrike	2,1	0,7
Grekland	2,8	-1,1
Portugal	1,8	1,5
Finland	2,6	-0,6
Irland	3,3	2,9
Euroområdet	**1,4**	**0,6**
Storbritannien	2,5	-0,5
Danmark	1,1	0,2
Polen	5,2	3,1
Tjeckien	4,3	0,5
Norge	1,5	-0,4
Schweiz	1,2	-0,1
USA	2,3	1,5
Japan	1,7	0,9
Sverige	**2,6**	**0,3**

Källa: OECD

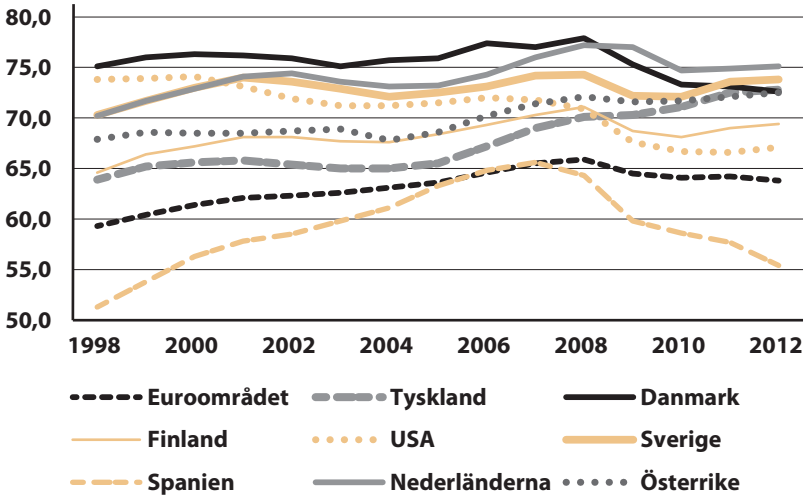
Sysselsättningsgraden i Sverige har utvecklats i linje med EU

Ökningen av antalet sysselsatta i Sverige ligger ungefär i linje med genomsnittet i EU. En tydlig skillnad mellan Sverige och många EU-länder är att antalet arbetade timmar per sysselsatt minskat i flertalet större länder. En ökande andel deltidsarbeten och kortare arbetstider för heltidsarbetande ligger bakom denna utveckling. Däremot har utvecklingen i övriga Norden och Storbritannien varit mer i linje med den svenska utvecklingen. För svensk del kan också konstateras att andelen av de sysselsatta som faktiskt är på jobbet ökat under den senaste 10-årsperioden, vilket bidragit till att hålla uppe antalet arbetade timmar.

Utvecklingen av antalet sysselsatta personer kan sättas i samband med underliggande demografiska faktorer som åldersstruktur och eventuellt inflöde till den arbetsföra befolkningen från migration. Om befolkningen i arbetsför ålder ökar borde detta också leda till en ökning av sysselsättningen. Detta behöver dock inte säga så mycket om i vilken grad en ekonomi förmår skapa sysselsättning. Ett bättre mått på förmågan att skapa jobb i en ekonomi är sysselsättningsgraden, det vill säga antalet sysselsatta som andel av den arbetsföra befolkningen.

För att sysselsättningsgraden ska öka krävs antingen att personer som tidigare varit arbetslösa får jobb eller att personer som tidigare stått utanför arbetskraften blir sysselsatta. Även sysselsättningsgraden påverkas av demografiska faktorer. Om befolkningen ökar särskilt mycket i åldersgrupper med en normalt sett låg sysselsättningsgrad, till exempel personer under 25 år där en stor andel normalt står utanför arbetskraften på grund av studier, kommer detta allt annat lika att leda till en minskande sysselsättningsgrad för hela befolkningen i arbetsför ålder.

Diagram 5.2 Sysselsättningsgrad, sysselsatta som andel av befolkningen
Ålder 15–64 år



Källa: Eurostat

År 2012 var knappt 74 procent av befolkningen i åldern 15–64 år sysselsatta i Sverige. Andelen var ungefär lika stor i flera andra jämförbara länder i EU som till exempel Danmark, Nederländerna. Ytterligare lite högre var sysselsättningsgraden i Norge och Schweiz. Genomsnittet i euroområdet var cirka 10 procentenheter lägre än i Sverige. Den högre andelen i Sverige förklaras framför allt av ett väsentligt högre arbetskraftsdeltagande bland kvinnor. Skillnaden i sysselsättningsgrad bland kvinnor har dock minskat över tid. I Sverige steg sysselsättningsgraden bland kvinnor med 4 procentenheter mellan 1998 och 2012. I euroområdet var motsvarande ökning 10 procentenheter och i Tyskland var den 12 procentenheter. I Sverige har sysselsättningsgraden för både kvinnor och män utvecklats ungefär som genomsnittet i euroområdet och EU. Det är framför allt en stigande sysselsättningsgrad i Tyskland som förklarar uppgången i Europa.

Utvecklingen av sysselsättningsgraden i USA har varit väsentligt svagare än i Europa. I slutet av 1990-talet var sysselsättningsgraden i USA knappt 74 procent. Femton år senare var den 67 procent. Den stora nedgången i USA kom i samband med finanskrisen. I många länder i Europa har sysselsättningsgraden förändrats påfallande lite under finanskrisen, medan fallet varit stort i GIIPS-länderna[1]. Även i Danmark har sysselsättningsgraden fallit relativt mycket, medan den i Sverige har hållits uppe klart bättre än genomsnittet i Europa de senaste åren.

5.2 Löneavtal i några av Sveriges konkurrentländer

Lönebildningen i Europa har präglats av den ekonomiska krisens förlopp under den senaste femårsperioden. Inledningsvis slog krisen med full kraft framför allt inom industrin, vilket gjorde att avtalsförhandlingarna som fördes där under 2009 och 2010 i hög grad inriktades på att rädda jobb. Låga, eller inga löneökningar alls, ofta i kombination med olika former av permitteringslösningar präglade

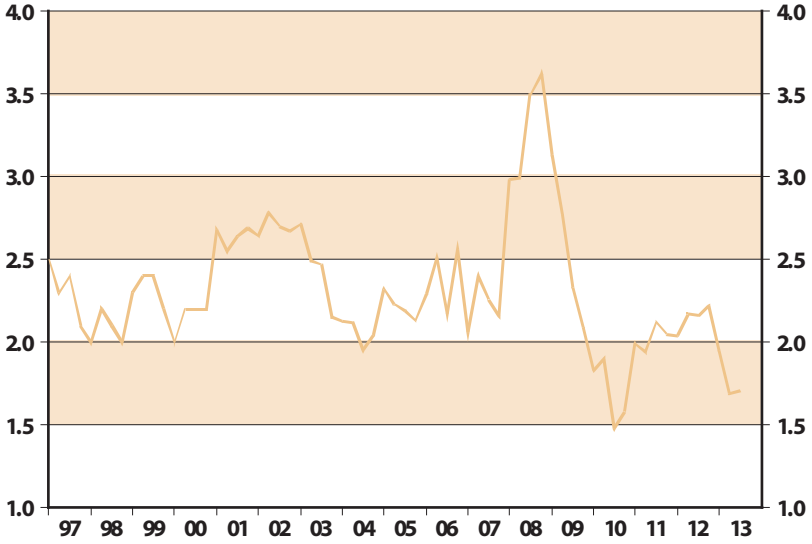
[1] Grekland, Italien, Irland, Portugal och Spanien.

utvecklingen. I takt med en gradvis ekonomisk återhämtning under loppet av 2010 och första halvåret 2011 minskade omfattningen av korttidsarbeten, samtidigt som löneökningarna vände uppåt. Återhämtningen i löneökningarna kom dock av sig i flertalet länder i takt med att eurokrisen fördjupades under hösten 2011. Framför allt sattes lönerna inom offentlig sektor under stark press i många länder när de offentliga finanserna skulle saneras. Den svaga konjunkturen verkade efter hand återhållande på löneökningarna generellt i Europa (**diagram 5.3**).

Skillnaden mellan länder har dock varit betydande. I Tyskland, där arbetsmarknaden varit påfallande motståndskraftig, slöts löneavtal på förhållandevis höga nivåer under 2012 och 2013, medan löneutvecklingen i länder som drabbats hårdare av krisen varit väsentligt mer dämpad.

Diagram 5.3 Avtalsmässiga löneökningar i euroområdet, hela ekonomin

Årlig procentuell förändring

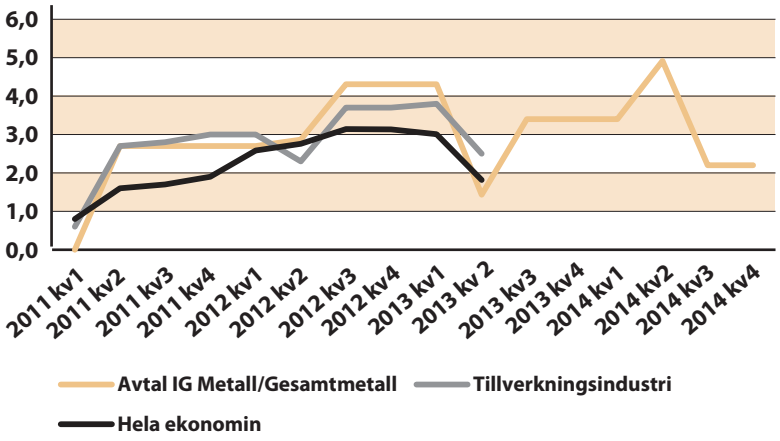


Källa: Europeiska Centralbanken (ECB)

Högre avtal i Tyskland än på de flesta andra håll i Europa

Med undantag för en kort period i finanskrisens inledningsskede i slutet av 2008 och början av 2009 fortsatte arbetsmarkanden att förbättras i Tyskland under åren 2010–2012. När 2013 års avtalsförhandlingar satte igång var det sålunda mot en bakgrund av åtta år av i det närmaste oavbruten nedgång i arbetslösheten. Samtidigt hade BNP-tillväxten försvagats rejält och konjunkturutsikterna var osäkra. Inom industrin låg lönekraven något lägre än inför 2012 års förhandlingar. I metallindustrin yrkade IG Metall på 5,5 procents löneökningar. Det kan jämföras med 2012 års yrkanden på 6,5 procent och som senare gav ett utfall på cirka 4 procent räknat i årstakt. Resultatet av förhandlingarna inom metallindustrin blev ett vägledande avtal i delstaten Bayern som sammantaget gav löneökningar på 5,6 procent på en period av 20 månader, eller 3,4 procent räknat över en 12-månadersperiod. Avtalet löper från den 1 maj 2013 till och med den sista december 2014. Lönerna höjs med 3,4 procent i juli 2013 och med 2,2 procent i maj 2014. Räknat på kalenderår ger avtalet löneökningar på 3,2 procent såväl 2013 som 2014 (**diagram 5.4**). Metallavtalet omfattar drygt 3,5 miljoner arbetstagare.

Diagram 5.4 Avtalsmässiga löneökningar i Tyskland
Årlig procentuell förändring



Källa: Destatis, Medlingsinstitutet

Andra viktiga överenskommelser i Tyskland under 2013 var det tvåårigа avtalet för *anställda i delstaterna* som gav 2,8 procent i löneökningar per år, det vill säga något lägre än det avtal som de offentliganställda inom stat och kommun slöt 2012 med löneökningar på 3,2 procent. Förhandlingarna i *byggsektorn* ledde till löneökningar på 3,2 procent i västra Tyskland och 4,0 procent i östra Tyskland i ett avtal på 13 månader. Inom *stålindustrin* slöts ett avtal som gav 3 procent på 15 månader, eller 2,4 procent räknat i årstakt. Slutligen kan också nämnas *handelns avtal* på sammanlagt 5,1 procents löneökningar över 23 månader, eller 2,7 procent räknat i årstakt. Sammanfattningsvis uppgick löneökningarna i flertalet avtal till nära 3 procent.

I **tabell 5.6** redovisas de avtalsmässiga löneökningarna, enligt tyska statistikbyrån Destatis, tillsammans med några mått på den faktiska löneutvecklingen. Det vanligaste måttet på faktiska löneökningar i Tyskland är löneökningar per anställd enligt nationalräkenskaperna. Det är också detta lönebegrepp som OECD och EU använder när man gör prognoser. Ett mer korrekt mått, men också något mer svårfångat, är lön per timme enligt nationalräkenskaperna. Det är detta begrepp som används i avsnittet om industrin i denna rapport. Slutligen redovisas också Eurostats Labour Cost Index som också mäter löneökningar per timme, men som inte baseras på nationalräkenskaperna och som används för att jämföra utvecklingen i Tyskland med resten av EU.

Tabell 5.6 Löneökningar i Tyskland, avtalade och faktiska
Procentuell förändring från föregående år

	2008	2009	2010	2011	2012	2013*	2008–2013
Tillverkningsindustrin							
Avtal	2,9	3,1	1,8	2,1	3,3	2,9	2,7
Lön per arbetstagare	1,8	-3,6	4,9	4,4	2,4	2,6	2,1
Lön per timme	2,7	3,5	-0,8	2,7	4,2	3,3	2,6
Labour Cost Index	2,6	1,5	0,1	3,9	2,8	3,3	2,4
Hela ekonomin							
Avtal	3,4	2,7	1,6	1,5	2,9	2,4	2,4
Lön per arbetstagare	2,3	0,0	2,3	3,3	2,9	2,1	2,2
Lön per timme	2,3	3,4	0,2	3,0	3,5	2,8	2,5
Labour Cost Index	2,9	2,5	0,4	2,8	3,1	2,7	2,4

Källor: Destatis, Eurostat
* Första halvåret 2013

De avtalsmässiga löneökningarna i industrin bromsade in rejält 2010 som en följd av den kraftiga produktionsnedgången 2009. De avtalsmässiga löneökningarna blev då mycket låga, men hämtade sig efterhand under 2011 och 2012. Löneökningarna i avtalen 2012 och 2013 ser därmed ut att ha blivit ungefär i linje med avtalen före finanskrisen. Dessutom har de faktiska lönerna ökat något mer än avtalen de senaste tre åren medan motsatt förhållande gällde för perioden 2008–2010. Ser man till hela perioden 2008–2013 har timlönerna ökat med drygt 2,5 procent, det vill säga ungefär som de avtalsmässiga löneökningarna, medan lönen per sysselsatt ökat något mindre. De avtalsmässiga löneökningarna för hela ekonomin har varit något lägre än för industrin men ser man till de faktiska löneökningarna har utvecklingen varit i det närmaste identisk med industrin under perioden 2008-2013.

Tabell 5.7 Några viktiga avtal i Tyskland som löper ut under 2014

Avtalsslut	Bransch	Antal arbetstagare
2014-01-31	Kemisk industri	248 400
2014-02-28	Stat och kommuner	1 625 000
2014-04-30	Byggsektorn	667 400
2014-04-30	Banker	243 800
2014-12-31	Metall- och elektroindustri	3 443 300
2014-12-31	Delstater	816 200

Källa: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

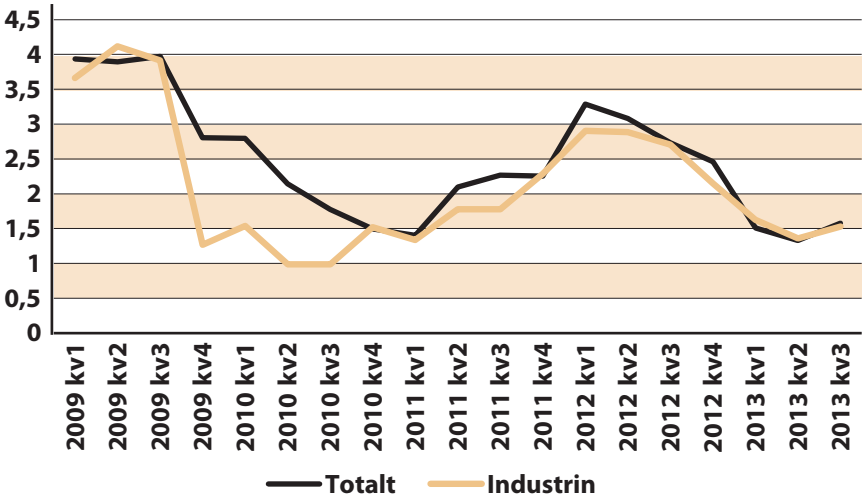
En rad stora avtal förhandlas om i Tyskland under 2014 (**tabell 5.7**). Det största och viktigaste, det inom metallindustrin, löper ut i slutet av 2014. Detsamma gäller avtalet för offentliganställda i delstaterna. Andra avtal som ska förhandlas om under 2014 är avtalet för offentliganställda inom stat och kommun och avtalen inom byggnadsindustrin och banksektorn. Även stålindustrin och den kemiska industrin får nya avtal.

Centralt avtal i Finland ger mycket måttliga lönelyft

Finlands långa tradition av inkomstpolitiska uppgörelser bröts under åren 2007-2011 då förhandlingarna fördes på branschnivå. Industrins förhoppningar om att etablera en norm för resten av arbetsmarknaden misslyckades dock och industrins avtal blev snarare ett golv under krisåren 2009-2010 (**diagram 5.5**). Mot denna

bakgrund skedde en återgång till centrala förhandlingar och ett tvåårigt ramavtal slöts för hela arbetsmarknaden hösten 2011.

Diagram 5.5 Avtalsmässiga löneökningar i Finland, årlig procentuell förändring



Källa: Statistikcentralen

Samtal om ett nytt centralt löneavtal inleddes redan i samband med budgetförhandlingarna våren 2013, det vill säga i god tid innan de första avtalen enligt den förra centrala uppgörelsen skulle löpa ut i oktober 2013. Samtalen blev dock till en början resultatlösa och arbetsgivarsidan sade sig eftersträva förbundsvisa förhandlingar. Förhandlingarna återupptogs efter sommaren och i slutet av augusti 2013 kunde regeringen och arbetsmarknadens parter presentera en central uppgörelse. Denna godtogs senare av mer än 90 procent av arbetsmarknaden.

Avtalet är treårigt men villkoren är bara satta för de första två åren. Villkoren för det tredje avtalsåret bestäms i juni 2015, det vill säga efter de planerade parlamentsvalen våren 2015. Fyra månader in på det nya avtalsåret höjs lönerna med 20 euro i månaden, vilket motsvarar ungefär 0,6 procent räknat på en genomsnittslön. Ett år därefter höjs lönerna med 0,4 procent. Prognoser som gjorts efter att det centrala avtalet blivit klart pekar nu mot löneökningar i Finland på bara drygt 1 procent per år under 2014 och 2015 (**tabell 5.8**).

Tabell 5.8 Prognoser för löneökningar i Finland

Procentuell förändring från föregående år

	2012	2013	2014	2015
ETLA 27/9 2013	3,3	2,4	1,3	1,0
Fackföreningarnas forskningsinstitut 17/9 2013	3,2	2,1	1,1	---

Källor: ETLA (Forskningsinstituet för finsk ekonomi), Fackföreningarnas forskningsinstitut

Uppgörelsen innehåller också en inflationsjustering av inkomstskatten samt vissa förbättringar av arbetslöshetsersättningen. I verkstadsindustrin började det nya avtalet gälla den 1 november 2013. Sålunda höjs lönerna där med 20 euro i mars 2014 och med 0,4 procent i mars 2015. Avtalets låga löneökningar ska ses mot bakgrund av de strukturproblem som Finland brottats med under senare år, med branschspecifika svårigheter inom telekom och skogsindustrin. Förlusten av exportmarknadsandelar har också varit större i Finland än i något annat EU-land

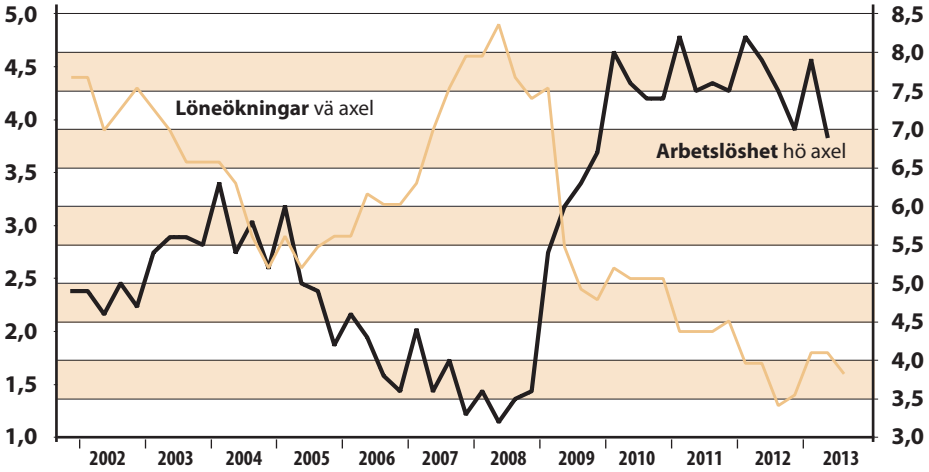
de senaste åren. Utvecklingen av enhetsarbetskostnader indikerar dessutom en tydlig försämring av konkurrenskraften jämfört med omvärlden. Ett uttalat syfte med det centrala löneavtalet har varit just att stärka Finlands konkurrenskraft gentemot viktiga konkurrentländer som Tyskland och Sverige.

Låga påslag i danska avtal

Arbetslösheten i Danmark steg mer än i övriga Norden i samband med finanskrisen. Den svaga arbetsmarknaden har också präglat lönebildningen som från och med 2010 års avtal i den privata sektorn har varit dämpade. De låga löneökningarna i den privata sektorns tvåårsavtal 2010 följdes av ännu lägre löneökningar i offentlig sektor 2011 med lönefrysningar det första avtalsåret. Lönefrysningarna var en följd av den följsamhetsmekanism som finns gentemot den privata sektorn. Eftersom löneökningarna 2008 och 2009 var betydligt högre för offentliganställda än privatanställda uppstod en ”löneskuld” som reglerades på detta sätt.

Diagram 5.6 Arbetslöshet och löneökningar i Danmark

Procent, procentuell förändring



Källa: Danmarks statistik

Vintern 2012 slöts återigen tvåårsavtal i privat sektor som även de gav mycket måttliga påslag. För områden med i huvudsak lokal lönebildning som industrin gav avtalen höjningar av minimilönerna med 1,3 procent per år. Motsvarande ökning inom transportsektorn som är det tongivande normallöneområdet med i huvudsak centrala påslag, blev 1,5 procent per år. I början av 2013 var det åter dags för den offentliga sektorn att sluta avtal. Dessa resulterade i löneökningar på 1,6 procent på två år i staten och 2,2 procent i kommunerna.

Löneökningstakten föll i stort sett kontinuerligt från 2008, då den låg på cirka 4,5 procent, fram till 2012 och har sedan dess legat under 2 procent (**diagram 5.6**). Därefter har det skett en viss förbättring på arbetsmarknaden, men löneökningstakten ligger fortfarande på historiskt låga nivåer. I början av 2014 är det återigen dags för den privata sektorn att förhandla fram nya löner.

Norska löneökningar fortsatt högre än i omvärlden

Löneökningarna i Norge har under en rad år varit väsentligt högre än i omvärlden. De senaste åren har skett en viss dämpning men fortfarande ligger de norska löneökningarna högt vid en internationell jämförelse. I Norge förhandlar man om nya löner varje år men övriga villkor förhandlas fram vartannat år. Man skiljer således på år med huvuduppgörelse då både löner och övriga villkor förhandlas om och mellanårsuppgörelser då man bara förhandlar om löner. Avtalsrörelsen 2013 var en mellanårsuppgörelse.

I början av april slöts ett vägledande avtal i samordnade förhandlingar mellan Norges Näringsliv och LO och tjänstemännen. Avtalet ger ett påslag på 0,4 procent samt en speciell låglönesatsning. Till detta ska läggas överhäng från 2012 års avtal samt ett antagande om en löneglidning i linje med fjolårets, vilket enligt parterna sammantaget skulle ge en total löneökning om 3,4 procent 2013. Avtalen inom offentlig sektor bedöms av parterna där ge löneökningar på 3,5 procent 2013. De löneprognoser för hela ekonomin som presenterats sedan avtalen blivit klara ligger i allmänhet också kring, eller strax över 3,5 procent. Norges Bank räknar till exempel med löneökningar på 3,5 procent 2013 och 4 procent 2014.

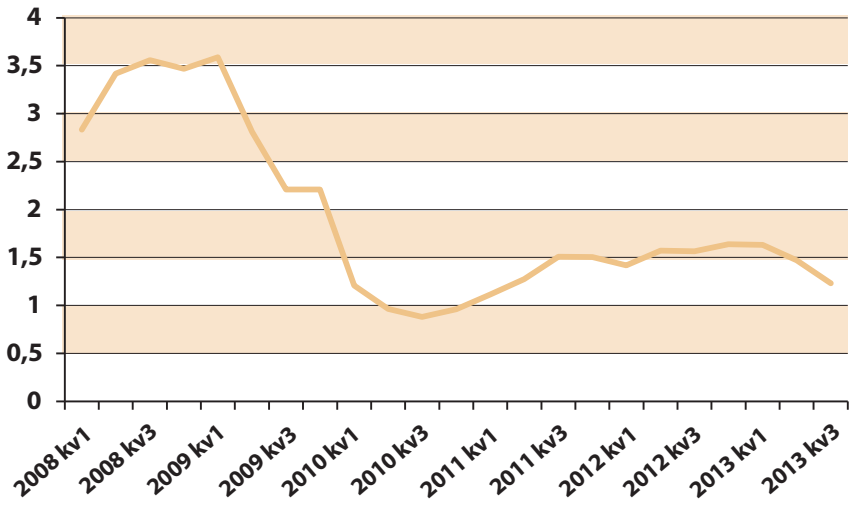
Norsk ekonomi har i det närmaste varit en fredad zon under de senaste årens utdragna lågkonjunktur. Att löneökningarna ändå dämpats en del kan främst ses mot bakgrund av att den höga norska kostnadsnivån blivit allt svårare att bära för den del av industrin som inte har någon anknytning till olje- och gassektorn. Under det senaste halvåret har det dessutom synts fler tecken på att även norsk ekonomi tappat fart. Arbetsmarknaden har försvagats och prisuppgången på bostadsmarknaden har brutits.

Fyra år av låga löneökningar i Nederländerna

Arbetsmarknaden i Nederländerna fortsatte att försämras under 2013 och arbetslösheten steg till 7 procent, det vill säga en dubblering jämfört med nivån före finanskrisen. Under 2009 och 2010 sjönk löneökningarna kraftigt. En liten återhämtning inträffade under 2011 men de senaste kvartalen har de avtalsmässiga löneökningarna i näringslivet återigen fallit tillbaka (**diagram 5.7**). Därmed har de avtalsmässiga löneökningarna bara uppgått till i genomsnitt 1,5 procent per år de senaste tre åren. De faktiska löneökningarna har bara varit några tiondelar högre, medan inflationen uppgått till 2,5 procent per år under samma period. De låga löneökningarna innebär därmed att reallönerna 2013 beräknas ha fallit för tredje året i rad. Enligt Central Plan Bureaus prognos från hösten 2013 bedöms de avtalsmässiga löneökningarna ligga kvar på 1,5 procent 2014 medan de faktiska löneökningarna stiger till 2,5 procent i takt med att den nederländska ekonomin vänder svagt uppåt.

Bland de viktigare avtalen som slöts under 2013 kan nämnas uppgörelsen i metall- och elektroindustrin som blev klart under hösten. Avtalet ger 3,5 procents löneökningar över 22 månader, det vill säga 1,9 procent räknat i årstakt. På vissa avtalsområden har förhandlingarna blivit mycket utdragna. Det gäller inte minst den offentliga sektorn där stora grupper fortfarande inte hade fått nya avtal i slutet av 2013 trots att avtalen löpt ut för mer än ett år sedan.

Diagram 5.7 Avtalsmässiga löneökningar i Nederländerna, näringsliv
Årlig procentuell förändring



Källa: Statistics Netherlands

Låga löneökningar även 2014

De prognoser över arbetskraftskostnaderna (arbetskraftskostnad per anställd i hela ekonomin enligt nationalräkenskaperna) som görs av OECD och EU indikerar ganska små förändringar i ökningstakten de närmaste åren. Man kan också notera att löneprognoserna reviderats ned jämfört med den bedömning som gjordes hösten 2012. EU-kommissionen räknar nu med att arbetskrafts-kostnadernas ökningstakt i Europa kommer att bli knappt 2 procent i genomsnitt de närmaste åren, vilket är historiskt låga tal. För Sverige görs bedömningen att ökningen blir över 3 procent, det vill säga drygt en procentenhet mer än i Europa. Därmed skulle ökningstakten i Sverige bli högre än i de flesta jämförbara länder i Europa. OECD gör dock en annan bedömning för Sverige och prognosticerar en utveckling ungefär i linje med EU. Även i Danmark väntas ökningstal i takt med övriga Europa medan arbetskraftskostnaderna i Finland bedöms öka långsammare de kommande åren. Prognosen för Tyskland är en ökningstakt på knappt 3 procent enligt EU-kommissionen och något mer enligt OECD.

För länder i Sydeuropa som Spanien, Portugal och Grekland förutses i det närmaste stagnerande eller fallande arbetskraftskostnader. Att arbetskrafts-kostnaderna ändå väntas stiga något i GIIPS-länderna beror på en förväntad ökning i Italien.

Tabell 5.9 Prognos för arbetskraftskostnad per anställd, hela ekonomin

Procentuell förändring från föregående år

	Prognos från OECD				Prognos från EU			
	2012	2013	2014	2015	2012	2013	2014	2015
Tyskland	2,6	2,0	2,9	3,4	2,6	1,9	2,7	3,1
Frankrike	2,1	2,0	1,9	1,9	2,2	1,4	1,3	1,5
Italien	0,0	1,3	1,0	2,0	1,0	1,3	1,2	1,6
Belgien	3,4	2,0	1,5	1,9	3,7	2,2	1,1	1,5
Nederländerna	1,7	2,2	1,5	1,3	1,9	-0,1	1,7	1,4
Spanien	-0,3	0,5	0,6	0,4	0,2	1,0	0,1	0,1
Finland	3,5	2,0	1,8	1,7	3,5	2,4	1,6	1,6
Grekland	-4,2	-7,4	-4,6	-2,1	-4,2	-7,0	-1,5	0,0
GIIPS	**-0,4**	**0,4**	**0,5**	**1,0**	**0,2**	**0,7**	**0,4**	**0,7**
Euroområdet*	**2,1**	**1,8**	**1,9**	**2,2**	**2,3**	**1,5**	**1,7**	**2,0**
Danmark	1,5	0,9	1,4	1,8	1,5	1,4	1,8	2,1
Storbritannien	2,0	1,9	2,8	3,1	1,9	1,3	1,7	2,8
Polen	6,3	3,1	3,7	4,0	4,1	2,5	3,1	3,4
Tjeckien	1,9	-1,4	2,4	2,8	2,3	-0,9	1,7	1,9
Ungern	0,9	2,7	4,0	4,2	0,8	-0,5	4,1	3,9
EU-länder**	**2,2**	**1,7**	**2,1**	**2,4**	**2,3**	**1,4**	**1,8**	**2,1**
Norge	4,2	3,8	4,0	4,2	-	-	-	
USA	2,3	1,0	1,7	2,5	2,1	1,5	2,5	3,1
Japan	0,0	0,2	1,6	2,6	0,0	-0,7	2,5	1,3
Sverige	**3,1**	**1,0**	**2,1**	**2,6**	**3,1**	**2,6**	**3,0**	**3,4**

Källor: OECD, Economic Outlook, december 2013, EU-kommissionens höstprognos 2013

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

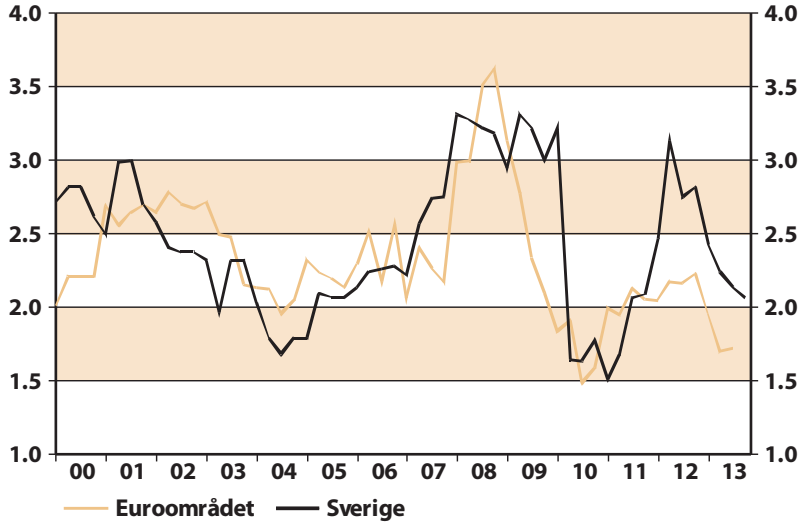
** Avser förutom euroområdet Danmark, Storbritannien, Polen, Tjeckien och Ungern. Vägt med KIX-vikter.

De svenska arbetskraftskostnaderna i förhållande till Europa

Löneavtalen i Sverige har följt utvecklingen för avtalen i Europa, men med viss eftersläpning och på något högre nivåer (**diagram 5.8**). Dessutom har de faktiska löneökningarna ökat mer än de avtalade i Sverige, medan de i euroområdet ökat i ungefär samma takt. De avtalsmässiga löneökningarna i Sverige blev framför allt högre än i Europa under 2009. Då gällde i Sverige fortfarande de avtal som slöts under högkonjunkturåret 2007. I och med att 2010 års lägre avtal kom på plats utvecklades de svenska avtalsmässiga löneökningarna mer i takt med Europa. Den baktunga profilen i 2010 års avtal i kombination med högre påslag i 2012 års avtal innebar emellertid att de svenska avtalen åter hamnade betydligt högre än i Europa.

[2] KIX är ett av Konjunkturinstitutet framtaget kronindex som baseras på valutor från samtliga OECD-länder samt Kina, Indien, Brasilien och Ryssland.

Diagram 5.8 Avtalsmässiga löneökningar i euroområdet och Sverige, hela ekonomin, årlig procentuell förändring



Källor: ECB, Medlingsinstitutet

De avtalsmässiga löneökningarna ger information om hur den underliggande löneökningstakten samvarierar med euroområdet. Ett mer relevant sätt att mäta kostnadsutvecklingen i förhållande till omvärlden är att använda de totala arbetskraftskostnaderna, det vill säga totala lönekostnader samt avtalade och lagstiftade sociala kostnader.

Det mest använda måttet när man ska jämföra utvecklingen av arbetskraftskostnader i Europa är Eurostats Labour Cost Index (LCI). Detta index inkluderar förutom löneökningar också kollektiva avgifter och bonusar. Det publiceras kvartalsvis och baseras för Sverige på konjunkturlönestatistiken.[3]

Arbetskraftskostnaderna i det svenska näringslivet steg enligt LCI preliminärt med 1,5 procent de tre första kvartalen 2013 (se **tabell 5.10**). Det preliminära utfallet var därmed något lägre än motsvarande ökningstal i euroområdet och EU. Troligen kommer dock siffrorna för Sverige korrigeras upp något i takt med att retroaktiva löner kommer in i statistiken. Under 2012 ökade de svenska arbetskraftskostnaderna klart mer än i EU och euroområdet. Såväl storleken på löneökningarna i 2012 års avtal samt tidsprofilen i avtalet bidrog till den betydligt högre ökningstakten i Sverige än i omvärlden 2012. Till detta ska läggas att de avtalade sociala kostnaderna ökade något mer än lönerna 2012. För 2013 gäller motsatt förhållande, vilket har att göra med rabatter för premier till avtalspensioner.[4]

Ser man på utvecklingen i ett något längre perspektiv, 10–15 år, har arbetskraftskostnaderna i svenskt näringsliv utvecklats ungefär som i EU, men något mer än i euroområdet. För perioden 2007–2012 var ökningstakten i Sverige 3,0 procent. I de flesta jämförbara länder ökade arbetskraftskostnaderna med strax under eller strax över 3 procent under denna period, med Tyskland som viktigt undantag. Ökningstakten där låg under 2 procent. Även i USA ökade

[3] Se avsnitt 6.1.
[4] Se avsnitt 6.6.

arbetskraftskostnaderna långsammare, medan framförallt länderna i öst hade en högre ökningstakt. Fortfarande ligger emellertid lönenivåerna i östländerna långt under genomsnittet i EU.

Tabell 5.10 Arbetskraftskostnader per timme inom näringslivet

Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

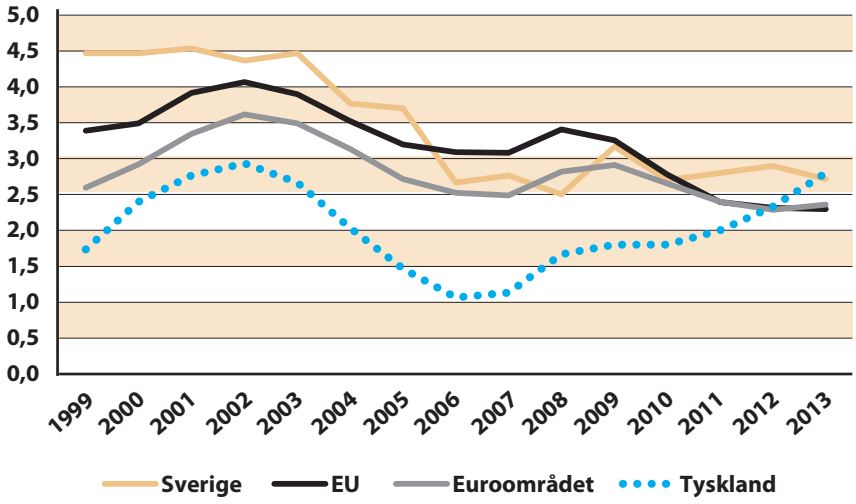
	Genomsnitt 2000–2006	Genomsnitt 2007–2012	2008	2009	2010	2011	2012	2013*
Tyskland	2,1	2,1	2,4	2,0	1,0	3,0	3,0	2,4
Frankrike	3,8	2,8	3,5	1,0	3,1	3,4	2,0	0,2
Italien	2,9	3,0	4,1	4,7	2,6	2,3	1,9	2,2
Belgien	2,6	3,1	3,5	3,9	3,3	2,8	2,9	2,1
Nederländerna	3,7	2,5	3,8	1,9	1,7	2,0	2,0	2,9
Spanien	4,4	3,2	5,2	4,9	0,7	2,8	1,1	0,4
Finland	3,8	3,2	4,1	4,2	1,5	2,5	4,3	1,3
Österrike	2,1	3,6	4,8	4,3	1,2	3,6	4,4	3,3
Grekland	3,9	0,2	2,6	7,6	-1,0	-5,7	-5,8	-9,5
Euroområdet**	**3,1**	**2,6**	**3,4**	**2,8**	**1,7**	**2,7**	**2,6**	**1,8**
Danmark	3,7	2,8	3,7	2,8	3,0	2,5	1,5	1,4
Storbritannien	4,9	2,5	4,5	0,0	2,3	2,0	1,4	1,2
Polen	6,0	5,8	10,1	5,2	1,2	4,4	3,1	2,8
Tjeckien	7,6	4,9	6,5	5,3	2,6	4,0	2,8	1,8
Ungern	10,7	5,1	7,9	2,4	-0,7	5,6	5,7	1,8
EU-länder***	**3,5**	**2,8**	**3,9**	**2,6**	**1,8**	**2,7**	**2,4**	**1,8**
USA	3,7	2,3	2,9	1,5	1,9	2,2	1,9	1,9
Norge	4,7	4,5	5,9	3,7	2,9	4,0	4,0	4,0
Sverige	**3,7**	**3,0**	**2,4**	**3,7**	**2,0**	**2,7**	**4,0**	**1,5**

Källor: Eurostat, Labour Cost Index, OECD, Bureau of Labor Statistics, Medlingsinstitutet
* Baserat på de tre första kvartalen 2013.
** Avser samtliga euroländer exklusive Cypern, Estland, Luxemburg, Malta och Slovenien. KIX-vägt.
*** Avser förutom euroområdet, Danmark, Storbritannien, Polen, Tjeckien och Ungern. Vägt med KIX-vikter.

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 5.9**). Sedan dess har dock de svenska arbetskrafts-kostnaderna 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 5.9 Arbetskraftskostnader i näringslivet

Årlig procentuell förändring, 3 års glidande medelvärden



Källa: Eurostat, Labour Cost Index

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 arbetskrafts-kostnadens 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.

En annan viktig statistikkälla är amerikanska Conference Board, 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 Conference Board för industrin kompletterats med data för fem OECD-länder, som inte finns med i statistiken från Conference Board.

5.3 Utvecklingen i tillverkningsindustrin

Utvecklingen av arbetskraftskostnad

Arbetskraftskostnaderna i den svenska tillverkningsindustrin steg de tre första kvartalen 2013 med 1,2 procent enligt preliminära siffror från Eurostats Labour Cost Index (LCI) jämfört med motsvarande period 2012 (se **tabell 5.11**). Det var en lägre ökningstakt än i EU och euroområdet, även om det svenska utfallet troligen kommer att korrigeras upp med några tiondelar framöver. I USA ökade arbetskraftskostnaderna ungefär i linje med Europa, eller cirka 2 procent. I Tyskland var motsvarande tal 3,2 procent. Under 2012 steg de svenska arbetskraftskostnaderna klart mer än i omvärlden. Detta berodde dels på att påslagen i industrins avtal 2012 var betydligt högre än i 2010 års avtal. Dessutom innebar den tidsmässiga profilen i avtalen att lönekostnaden 2012 blev ovanligt hög. Slutligen bidrog också de sociala avgifterna till att höja kostnadsutvecklingen 2012.

Under hela perioden 2000–2012 ökade arbetskraftskostnaderna i den svenska tillverkningsindustrin med i genomsnitt 3,7 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 många andra länder ökade arbetskraftskostnaderna någonstans kring strax under eller strax över 3,5 procent. I USA var ökningstakten knappt 3 procent.

Tabell 5.11 Arbetskraftskostnader per timme inom tillverkningsindustrin enligt LCI
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	Genomsnitt 2000–2006	Genomsnitt 2007–2012	2008	2009	2010	2011	2012	2013*
Tyskland	2,6	1,9	2,5	1,7	0,4	3,9	2,4	3,2
Frankrike	3,8	3,1	3,9	0,4	3,8	4,0	2,4	0,8
Italien	3,1	3,7	5,1	7,1	1,0	2,5	3,1	1,8
Belgien	2,4	3,2	3,4	4,0	3,5	2,8	3,1	1,9
Nederländerna	3,7	2,5	4,3	2,3	1,5	1,9	2,2	4,1
Spanien	4,4	3,2	4,8	5,7	0,7	1,5	2,3	1,5
Finland	4,2	2,9	2,5	6,2	-1,2	2,5	4,8	0,3
Euroområdet**	**3,3**	**2,7**	**3,5**	**3,3**	**1,1**	**3,0**	**2,7**	**2,1**
Danmark	3,6	2,8	4,0	2,7	2,5	2,8	1,1	1,8
Storbritannien	4,7	2,6	4,1	2,3	2,9	1,4	1,6	1,3
Polen	5,7	6,0	10,4	4,5	1,3	4,6	4,6	2,7
Tjeckien	7,2	5,1	7,1	6,1	1,8	5,0	3,0	2,7
Ungern	10,1	5,6	6,8	3,2	0,1	6,0	7,4	2,7
EU-länder*	**3,6**	**2,9**	**4,0**	**3,3**	**1,4**	**2,9**	**2,5**	**2,0**
USA	3,7	2,1	2,3	1,3	2,4	2,9	1,6	1,9
Sverige	**3,5**	**4,0**	**4,1**	**4,9**	**2,1**	**2,8**	**4,8**	**1,2**

Källor: Eurostat, Labour Cost Index, Bureau of Labor Statistics, Medlingsinstitutet
* Baserat på de tre första kvartalen 2013.
** Avser samtliga euroländer exklusive Cypern, Luxemburg, Malta, Estland och Slovenien. Vägt med KIX- vikter.
*** Avser förutom euroområdet Danmark, Storbritannien, Polen, Tjeckien och Ungern. Vägt med KIX-vikter.

Arbetskraftskostnadsutvecklingen under den senaste femårsperioden 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 nationalräkenskaperna. 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 **tabellerna 5.12-5.15** redovisas utvecklingen av arbetskraftskostnader, produktivitet och enhetsarbetskostnader enligt amerikanska Conference Board, kompletterat med ytterligare några länder från OECD:s databaser. Uppgifterna baseras i båda statistikkällorna på respektive lands nationalräkenskaper.

I statistiken från Conference Board, men inte i OECD-statistiken, räknas löneavgifter in i lönesumman, vilket är ett mera fullständigt sätt att mäta arbetskraftskostnaderna. Därför har uppgifter från Conference Board 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 2013 finns ännu inga uppgifter från Conference Board och endast partiella uppgifter i OECD-databaserna. Utvecklingen för Sverige redovisas enligt de senaste uppgifterna i de svenska nationalräkenskaperna.

Tabell 5.12 Arbetskraftskostnader per timme i tillverkningsindustrin enligt Conference Board

Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	Genomsnitt 1994–1999	Genomsnitt 2000–2006	Genomsnitt 2007–2012	2008	2009	2010	2011	2012
Tyskland	3,4	2,6	2,2	2,6	4,0	-0,9	2,4	3,9
Frankrike	2,7	3,9	2,9	2,7	4,4	2,0	3,9	2,3
Italien	3,7	3,0	3,2	4,5	3,3	3,2	2,5	3,1
Belgien	2,0	2,2	2,3	2,9	4,3	-0,1	-1,2	3,3
Nederländerna	2,7	3,9	2,4	3,4	3,3	0,8	1,6	2,0
Spanien	2,2	4,4	3,3	5,4	2,7	0,3	1,1	2,6
Finland	4,0	4,0	2,3	2,9	2,5	0,6	1,9	3,0
10 euroländer*	**3,2**	**3,3**	**2,5**	**3,2**	**3,6**	**0,4**	**2,0**	**3,0**
Danmark	2,9	4,5	3,5	4,0	2,6	6,1	0,5	1,8
Storbritannien	3,8	5,6	2,5	3,6	1,6	2,3	1,2	3,2
15 EU-länder**	**3,8**	**3,7**	**2,8**	**3,8**	**3,1**	**1,3**	**2,0**	**3,3**
Norge	4,6	5,0	3,9	5,1	4,2	2,2	3,8	4,3
USA	3,2	4,2	2,6	2,7	3,4	2,4	1,3	1,9
Japan	1,8	-0,8	0,7	3,4	0,4	-1,2	2,4	-0,8
21 OECD-länder***	**3,8**	**3,7**	**2,8**	**3,9**	**3,1**	**1,4**	**2,2**	**3,1**
Sverige****	**4,6**	**3,9**	**3,2**	**3,0**	**4,1**	**-2,2**	**3,4**	**4,7**

Källor: Conference Board, OECD, SCB, Medlingsinstitutet
* Beräkningarna inkluderar även Irland, Portugal och Österrike.
** Beräkningarna inkluderar även Tjeckien, Polen och Ungern.
***. Beräkningarna inkluderar även Kanada, Australien och Sydkorea.
****. Enligt SCB, december 2013.

Under åren 1994–1999 ökade arbetskraftskostnaderna i den svenska industrin klart snabbare än i omvärlden. Gentemot euroområdet var skillnaden nästan 1,5 procentenhet och i förhållande till EU och OECD knappt 1 procentenhet. Därefter har skillnaden successivt blivit mindre. Under perioden 2000–2006 hade differensen minskat till drygt en halv procentenhet gentemot euroområdet och ett par tiondelar i förhållande till EU och OECD. Åren 2007–2012 vidgades skillnaden något trots att ökningstakten för de svenska arbetskraftskostnaderna sjönk ytterligare. Inte minst blev ökningstakten 2012 klart högre än i omvärlden.

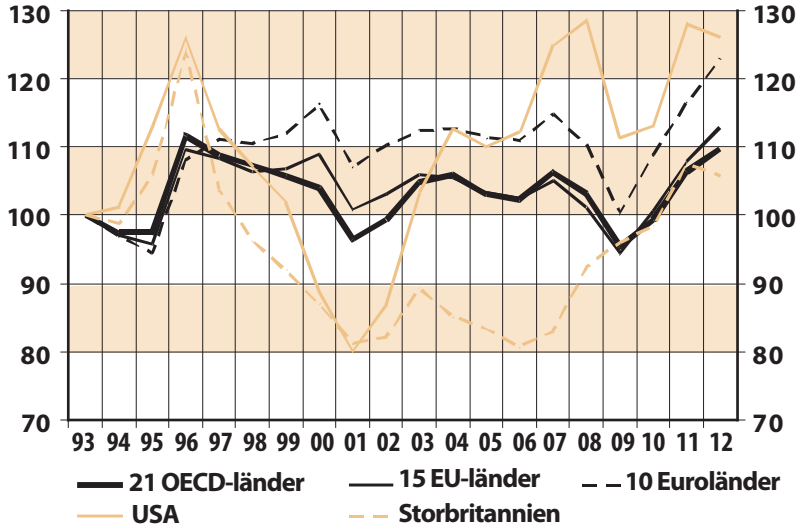
Effekter av kronkursen

Sett över hela perioden 1994–2012 ökade arbetskraftskostnaderna i Sverige cirka 8 procent mer, räknat i nationella valutor, än i de 21 OECD-länder som är våra främsta handelspartners. Under denna period stärktes dessutom kronan något så att motsvarande ökning uttryckt i svenska kronor blev 10 procent (**diagram 5.10**).

Utvecklingen gentemot EU-länderna har varit likartad räknat i nationell valuta, men här har kronförstärkningen varit något större och räknat i svenska kronor har de svenska arbetskraftskostnaderna ökat med 13 procent mer än i EU. I förhållande till euroområdet har de svenska arbetskraftskostnaderna stigit 23 procent mer, uttryckt i svenska kronor och 18 procent i nationella valutor. I förhållande till Tyskland steg de svenska arbetskraftskostnaderna med nästan 25 procent under perioden. Kronans relativt kraftiga förstärkning mot den amerikanska dollarn har bidragit till att de svenska arbetskraftskostnaderna uttryckt i kronor stigit med över 25 procent i förhållande till USA.

Sammantaget innebär förstärkningen av den svenska växelkursen att arbetskraftskostnaderna i Sverige, uttryckt i kronor, ökat klart snabbare än i omvärlden såväl 2010 som 2011 och 2012. Kronan stärktes med ytterligare cirka 3 procent 2013, vilket talar för ännu ett år av högre arbetskostnadsökningar i Sverige än i omvärlden.

Diagram 5.10 Sveriges arbetskraftskostnader i tillverkningsindustrin i förhållande till handelspartnernas, omräknat till svenska kronor Index 1993=100



Källor: Conference Board, OECD, SCB, Medlingsinstitutet

Produktiviteten 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 1994–2012 (se **tabell 5.13**). 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 efter hand 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. I länder som Sydkorea, Taiwan och Tjeckien ökade produktiviteten något snabbare än 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 många företag att behålla eller till och med utöka personalstyrkan då man sannolikt såg avmattningen i produktionen som tillfällig. En bra bit in i 2008 såg de svenska industriföretagen fortfarande relativt ljust på framtiden trots den allt allvarligare 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 5.13 Utveckling av produktivitet i tillverkningsindustrin

Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	Genomsnitt 1994–1999	Genomsnitt 2000–2006	Genomsnitt 2007–2012	2008	2009	2010	2011	2012
Tyskland	3,4	4,8	1,4	-3,8	-12,9	16,2	5,5	-0,4
Frankrike	4,2	3,8	1,2	-3,4	-0,1	6,4	2,4	-1,0
Italien	2,5	1,3	0,5	-2,0	-6,3	10,1	0,6	-0,9
Belgien	3,0	1,7	0,2	0,5	-5,7	4,4	-0,2	-1,3
Nederländerna	3,3	4,1	1,3	-2,1	-5,2	7,4	3,7	-1,0
Spanien	1,6	2,5	3,3	-2,0	1,7	8,1	2,5	5,6
Finland	5,3	7,4	-1,3	-4,4	-16,4	14,0	-3,3	-6,9
10 euroländer*	**3,7**	**4,1**	**1,1**	**-2,7**	**-8,0**	**11,1**	**2,9**	**-1,0**
Danmark	3,2	3,1	2,6	-3,3	-2,3	13,3	1,5	4,0
Storbritannien	1,6	4,8	1,0	1,5	-2,9	4,7	2,4	-3,1
15 EU-länder**	**3,5**	**4,3**	**1,6**	**-1,7**	**-6,2**	**10,7**	**3,0**	**-0,4**
Norge	0,8	2,9	2,2	1,8	1,0	6,3	2,0	2,2
USA	4,4	6,5	3,1	-1,9	4,3	7,0	0,4	3,8
Japan	3,6	3,9	2,3	4,2	-6,2	16,0	-1,7	-4,7
21 OECD-länder***	**3,5**	**4,4**	**1,8**	**-1,1**	**-4,3**	**9,8**	**2,5**	**0,1**
Sverige****	**7,3**	**7,4**	**2,4**	**-5,8**	**-10,4**	**25,1**	**3,2**	**-0,3**

Källor: Conference Board, SCB, Medlingsinstitutet
* Beräkningarna inkluderar även Irland, Portugal och Österrike.
** Beräkningarna inkluderar även Tjeckien, Polen och Ungern.
*** Beräkningarna inkluderar även Kanada, Australien och Sydkorea.
**** Enligt SCB, december 2013.

Sammanlagt föll alltså produktivitetsnivån med 16 procent i den svenska industrin under krisen. 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 produktivitetsfallet i Sverige anmärkningsvärt stort. Dessutom blev återhämtningen 2010 klart starkare i Sverige än i omvärlden. Under 2011 började dock produktionen åter bromsa in och produktivitetstillväxten mattades tydligt i såväl Sverige som i konkurrentländerna. Den svenska industriproduktionen beräknas ha fallit med cirka 3 procent både 2012 och 2013 medan produktiviteten i det närmaste stagnerade dessa år. Den svenska produktiviteten har i stort sett utvecklats i linje med omvärlden de senaste åren.

Tabell 5.14 Produktion och sysselsättning i tillverkningsindustrin
Procentuell förändring 2012 jämfört med 2007

	Produktion	Sysselsättning	Arbetade timmar	Produktivitet
Belgien	-10,0	-9,8	-7,6	-2,6
Italien	-15,9	-11,0	-16,7	0,9
Tyskland	0,5	0,9	-1,7	2,3
Frankrike	-7,8	-11,5	-11,4	4,0
Finland	-28,4	-9,7	-12,6	-18,0
Nederländerna	-2,8	-5,5	-5,1	2,3
Spanien	-11,2	-24,5	-23,9	16,6
Norge	2,1	-6,5	-10,5	14,1
Danmark	-9,1	-19,4	-19,5	13,0
USA	-0,5	-14,1	-12,7	14,0
Storbritannien	-8,9	-10,2	-11,0	2,3
Sverige	-4,0	-11,6	-11,6	8,6

Källa: Conference Board, SCB

I **tabell 5.14** redovisas hur produktionen och sysselsättningen förändrats under perioden 2007–2012. I flertalet länder var produktionsnivån 2012 fortfarande lägre än före finanskrisen, med undantag för Norge och Tyskland. I USA var produktionen i stort sett tillbaka på 2007 års nivå. Anpassningen av sysselsättningen till produktionsnedgången har varierat mellan länderna.

Den största sysselsättningsnedgången av de länder som redovisas i ovanstående tabell inträffade i Spanien där den djupa krisen lett till en betydande utslagning av framför allt lågproduktiv verksamhet, vilket i sin tur höjt den genomsnittliga produktiviteten avsevärt. Även i Danmark och USA föll sysselsättningen betydligt. Nedgången i Sverige på knappt 12 procent ligger ganska nära genomsnittet av ovanstående länder. I några länder där kortidsarbeten användes i betydande utsträckning, som till exempel Italien och i viss mån Tyskland, är dock fortfarande nedgången i arbetade timmar större än nedgången i antalet sysselsatta. I dessa länder har också produktiviteten utvecklats förhållandevis svagt.

I Sverige minskade arbetade timmar per sysselsatt under 2009 men detta reverserades under återhämtningsfasen 2010 och sett över hela perioden 2007-2012 har medelarbetstiden varit oförändrad. Mellan 2007 och 2012 minskade sysselsättningen i industrin med närmare 80 000 personer och ytterligare drygt 15 000 jobb försvann under 2013. Den stora nedgången i antalet sysselsatta i industrin står i skarp kontrast till utvecklingen i resten av svensk ekonomi där antalet sysselsatta var nästan 250 000 fler 2013 jämfört med 2007.

Arbetskraftskostnad per producerad enhet

Arbetskraftskostnad per producerad enhet, eller enhetsarbetskostnad, 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 förändringar i produktivitet och arbetskraftskostnader länderna emellan.

Tabell 5.15 Utveckling av arbetskraftskostnad per producerad enhet i tillverkningsindustri

Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	1994–1999 genomsnitt	2000–2006 genomsnitt	2007–2012	2008	2009	2010	2011	2012
Tyskland	0,1	-2,1	1,7	6,6	19,5	-14,7	-3,1	4,5
Frankrike	-1,4	0,1	1,8	6,4	4,5	-4,1	1,4	3,3
Italien	1,2	1,7	2,9	6,6	10,2	-6,2	1,8	4,0
Belgien	-0,9	0,6	2,2	2,4	10,7	-4,3	-1,0	4,7
Nederländerna	-0,6	-0,2	1,2	5,6	9,1	-6,3	-2,0	3,2
Spanien	0,5	1,9	0,2	7,5	1,1	-7,3	-1,4	-2,8
Finland	-1,2	-3,1	4,7	7,4	22,8	-11,8	5,4	10,7
10 euroländer*	**-0,4**	**-0,7**	**1,9**	**6,1**	**13,1**	**-9,5**	**-0,9**	**4,2**
Danmark	0,0	1,4	1,1	7,5	5,0	-6,3	-1,0	-2,2
Storbritannien	2,2	0,7	1,6	2,0	4,7	-2,5	-1,1	6,6
15 EU-länder**	**0,3**	**-0,5**	**1,7**	**5,6**	**10,5**	**-8,3**	**-1,0**	**3,9**
Norge	3,9	2,2	1,7	3,2	3,1	-3,9	1,8	2,1
USA	-1,1	-2,1	-0,4	4,7	-0,9	-4,2	0,9	-1,9
Japan	-1,7	-4,5	-1,0	-0,7	7,1	-15,0	4,2	4,0
21 OECD-länder***	**0,3**	**-0,6**	**1,4**	**5,1**	**8,3**	**-7,5**	**-0,3**	**3,1**
Sverige****	**-2,4**	**-3,0**	**2,0**	**9,3**	**16,3**	**-21,8**	**0,1**	**5,0**

Källor: Conference Board, SCB, Medlingsinstitute
* Beräkningarna inkluderar även Irland, Portugal och Österrike.
** Beräkningarna inkluderar även Tjeckien, Polen och Ungern.
*** Beräkningarna inkluderar även Kanada, Australien och Sydkorea.
**** Enligt SCB, december 2013.

De svenska enhetsarbetskostnaderna minskade med knappt 2,5 procent per år i genomsnitt under andra hälften av 1990-talet och ytterligare lite mer under första hälften av 2000-talet (se **tabell 5.15**). Under hela perioden 1994–2006 minskade enhetsarbetskostnaderna i euroområdet drygt en halv procent medan de var i stort sätt oförändrade i EU och OECD. Från och med 2007 vände enhetsarbetskostnaderna i Sverige uppåt både till följd av högre arbetskostnadsökningar, men framför allt en inbromsning i produktivitetstillväxten. Under 2008 och 2009 minskade produktiviteten också i absoluta tal samtidigt som de relativt höga löneökningarna från 2007 års avtal fortfarande gällde. Sammantaget steg enhetsarbetskostnaderna med cirka 30 procent åren 2007–2009, vilket var väsentligt mer än i omvärlden.

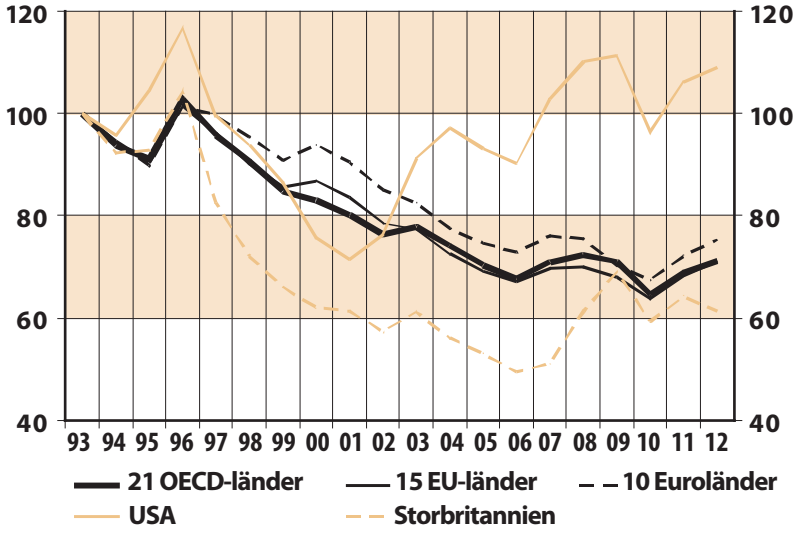
Den kraftiga återhämtningen i produktiviteten 2010 och inbromsningen i löneökningstakten gjorde dock att enhetsarbetskostnaderna i Sverige ökade ungefär i linje med konkurrentländerna sett över hela perioden 2007–2012. Under 2012 steg enhetsarbetskostnaderna i Sverige mer än i omvärlden vilket i första hand förklaras av högre arbetskostnadsökningar än i de flesta jämförbara länder. Nationalräkenskapernas för de tre första kvartalen 2013 indikerar att ökningstakten för enhetsarbetskostnaderna faller tillbaka till cirka 2 procent att jämföras med 5 procent 2012.

I **diagram 5.11** visas utvecklingen av de svenska enhetsarbetskostnaderna i förhållande till konkurrentländerna omräknat till svenska kronor. Kronans värde under 2012 var marginellt starkare jämfört med kursen 1993, vilket innebär att växelkursen inte haft någon större effekt på den relativa enhetsarbetskostnaden sett över hela perioden. Enskilda år har dock kronans rörelser spelat en stor roll för den relativa kostnadsutvecklingen. Den snabbare ökningen av de svenska enhetsarbetskostnaderna 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 enhetsarbetskostnaden detta år medförde ändå en gynnsam kostnadsutveckling jämfört med EU och OECD räknat i gemensam valuta. Även 2011 stärktes kronan men detta år utvecklades enhetsarbetskostnaden i Sverige ungefär i linje med konkurrentländerna, vilket sammantaget innebar en försämring av den kostnadsmässiga konkurrenskraften. Försämringen fortsatte 2012 men då mindre på grund av växelkursen än på en relativt stor ökning av arbetskraftskostnaden. Sett över hela perioden 1994–2012 förbättrades dock den svenska industrins kostnadsläge med närmare 30 procent jämfört med konkurrenterna i OECD. Ser man till utvecklingen sedan året före finanskrisen är det relativa kostnadsläget i stort sett oförändrat.

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 konkurrenskraften i förhållande till USA under det senaste decenniet. Under de senaste 5-6 åren har dessutom enhetsarbetskostnaderna ökat klart långsammare i USA än i Sverige.

Diagram 5.11 Sveriges arbetskraftskostnader per producerad enhet i tillverkningsindustrin i förhållande till handelsparternas
Omräknat till svenska kronor. Index 1993=100



Källor: se tabell 5.14

Även om utvecklingen av de svenska enhetsarbetskostnaderna 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 tillfallit den svenska industrins utländska kunder i form av lägre priser, vilket i sin tur begränsat utrymmet för högre löner och vinster i den svenska industrin. Eftersom det finns en betydande osäkerhet kring volymberäkningarna av produktionen, inte minst när det gäller telekomindustrin, är det viktigt att en analys av industrins konkurrenskraft och betalningsförmåga i termer av enhetsarbetskostnader också kompletteras med analyser av utvecklingen i nominella termer vad gäller till exempel vinstutvecklingen (se avsnitt 5.6).

Under 2013 var kronan i genomsnitt cirka 3 procent starkare än 2012. Förstärkningen kom i första hand mot den amerikanska dollarn, det brittiska pundet och den norska kronan. Däremot var förändringen gentemot euron endast marginell. I kombination med en ökning av enhetsarbetskostnaden kring 2 procent skulle kronförstärkningen därmed innebära en genomsnittlig kostnadsökning på 5 procent för 2013.

5.4 Arbetskraftskostnaderna i Sverige bland de högsta i världen

I föregående avsnitt jämfördes *utvecklingen* av arbetskraftskostnader i Sverige och i konkurrentländerna. I detta avsnitt jämförs arbetskraftskostnadernas *nivå*. Denna typ av data är osäkrare och sämre belyst än utvecklingen över tiden. De främsta källorna för arbetskostnadernas nivå är Labour Cost Survey (LCS) från Eurostat som är en EU-undersökning som görs vart fjärde år[5], samt de beräkningar som amerikanska Bureau of Labor Statistics (BLS) gör som bygger på respektive länders förtjänststatistik (för Sverige är huvudkällan konjunkturlönestatistiken). Ytterligare ett sätt att mäta arbetskraftskostnadernas nivå är att använda data från respektive länders nationalräkenskaper. I nationalräkenskaperna finns uppgifter om såväl lönekostnader som andra arbetskraftskostnader, samt antalet arbetade timmar.

För vissa länder, till exempel Sverige, kan nivåerna mellan de olika källorna skilja sig åt avsevärt (se fördjupning ”Höga svenska arbetskraftskostnader – men hur höga?”). Generellt borde nivåerna i LCS hamna något högre än BLS eftersom det är ett bredare mått på kostnader. En begränsning med statistiken från BLS är å andra sidan att den endast innehåller uppgifter för tillverkningsindustrin medan LCS även redovisar övriga branscher. Dessutom täcker de bägge statistikkällorna delvis olika länder vilket gör att de kompletterar varandra. Vissa länder i Östeuropa som ingår i LCS saknas i BLS. Samtidigt täcker BLS in en rad länder utanför Europa som inte finns med i LCS.

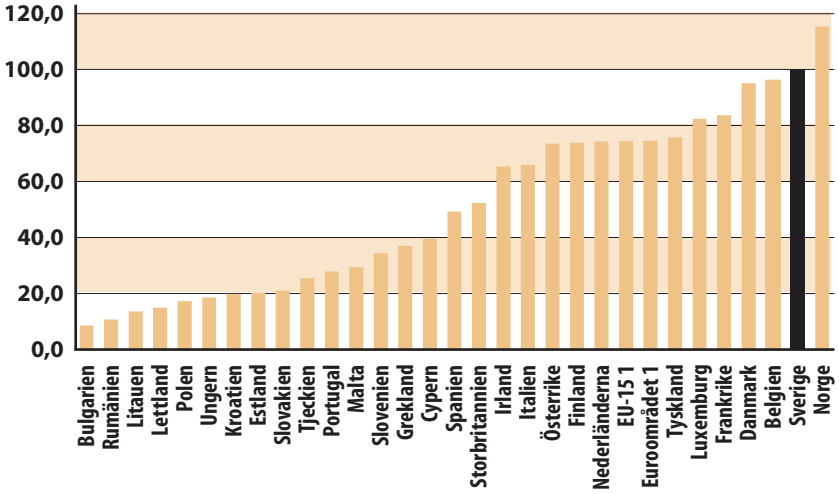
Senaste undersökningsåret för LCS avser 2008. Undersökningen täcker in hela ekonomin. Uppgifterna samlas in från samtliga EU-länder samt Norge och syftet är att täcka in alla kostnader som arbetsgivarna har för sina anställda inklusive till exempel rekryterings- och utbildningskostnader. Kostnaderna redovisas per timme och från och med 2008 års undersökning görs också en regional redovisning. Statistiken är förknippad med rätt stora osäkerheter, framför allt vad gäller beräkningen av antalet arbetade timmar, och den påverkas också av olika strukturella faktorer. Till exempel. kommer länder med en hög andel av produktionen i högavlönade sektorer att få en relativt sett högre arbetskraftskostnad för hela näringslivet, utan att nivån för varje delbransch nödvändigtvis behöver vara högre än i andra länder.

I **diagram 5.12** redovisas näringslivets arbetskraftskostnader i EU för 2012. Uppgifterna bygger på LCS för 2008 framskrivna med utvecklingen för Labour Cost Index för perioden 2009-2012. Som framgår av diagrammet ligger Sveriges arbetskraftskostnader högst i EU enligt denna statistik. Endast för Norge

[5] Se avsnitt 6.1.

redovisas högre arbetskraftskostnader. I viktiga konkurrentländer som Tyskland och Finland är arbetskraftskostnaderna cirka 25 procent lägre än i Sverige enligt LCS. Även i euroområdet ligger arbetskraftskostnaden ungefär 25 procent lägre. Jämfört med 2008 som är det senaste undersökningsåret för LCS ligger Sveriges relativa kostnadsläge klart högre 2012. Under perioden 2008-2012 steg arbetskraftskostnaderna något mer i Sverige än i många andra EU-länder men det viktigaste skälet till de relativt sett högre svenska kostnaderna 2012 är ändå förstärkningen av den svenska kronan under perioden. Medan arbetskraftskostnaderna 2012 var 18 procent högre än 2008 räknat i svenska kronor var de cirka 30 procent högre omräknat till euro.

Diagram 5.12 Arbetskraftskostnader per timme för anställda i näringslivet 2012
Enligt Eurostat, index Sverige=100

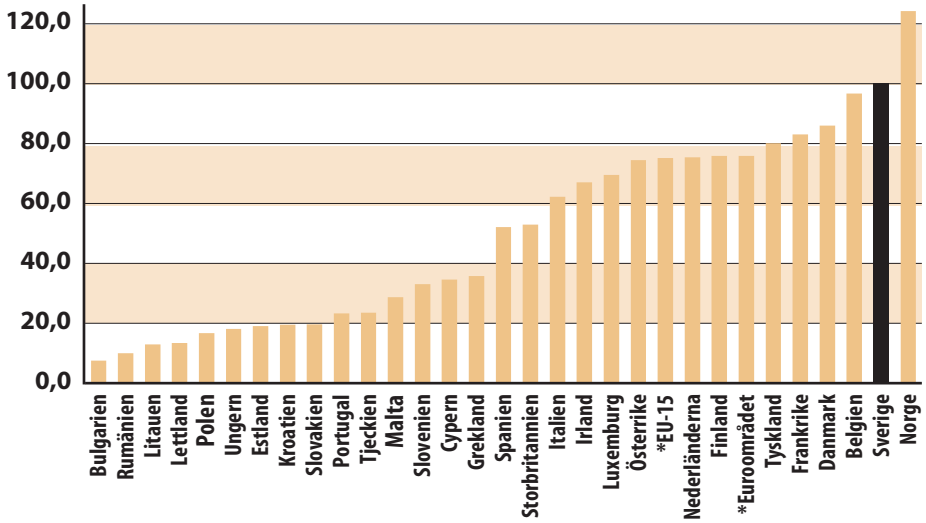


Källa: Eurostat, Labour Cost Survey 2008, Labour Cost Index 2009-2012, Medlingsinstitutet
1. Vägt med KIX-vikter

Om man ser till arbetskraftskostnaderna för tillverkningsindustrin enligt LCS blir Sveriges relativa kostnadsläge inte fullt så högt som för näringslivet (**diagram 5.13**). Visserligen hamnar Sverige även här högst i EU, men avståndet till länder som Tyskland och Finland är något mindre. Jämfört med Danmark blir å andra sidan avståndet lite större.

Diagram 5.13 Arbetskraftskostnader per timme för anställda i tillverkningsindustrin 2012

Enligt Eurostat, index Sverige=100

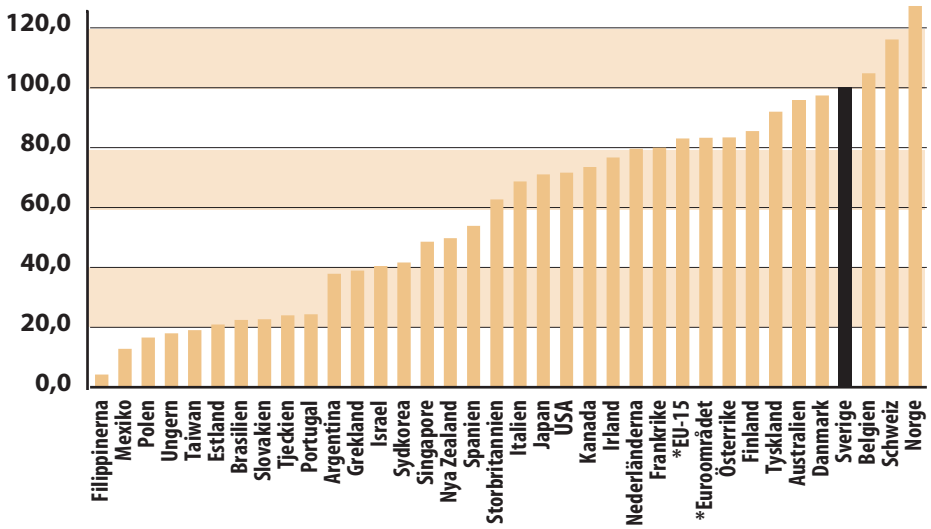


Källa: Eurostat, Labour Cost Survey 2008, Labour Cost Index 2009-2012, Medlingsinstitutet
* Vägt med KIX-vikter

Om man utgår från amerikanska BLS får man en delvis annan bild av de svenska relativa arbetskraftskostnaderna (**diagram 5.14**). BLS redovisar endast uppgifter för tillverkningsindustrin. I denna statistik saknas också en del kostnader som finns med i LCS som till exempel kostnader för utbildning och rekrytering. De senaste uppgifterna från BLS avser 2012 medan det som redovisas ovan från LCS är en framskrivning av 2008 som är det senaste undersökningsåret.

Diagram 5.14 Arbetskraftskostnader per timme för anställda i tillverkningsindustrin 2012

Enligt BLS, index Sverige=100



Källor: BLS, Medlingsinstitutet
* Vägt med KIX-vikter.

Den svenska industrins arbetskraftskostnader är även enligt BLS-statistiken bland de högsta i världen, men medan Eurostats LCS anger en nivå som är cirka 20 procent lägre i Tyskland än i Sverige är den 8 procent lägre enligt BLS. På motsvarande sätt är arbetskraftskostnaderna 25 procent lägre i EU-15 enligt Eurostat men 17 procent lägre i BLS-statistiken. BLS redovisar också arbetskostnader för en rad länder utanför EU. Generellt ligger kostnadsnivån för de flesta länder i världen under nivån i Västeuropa. Ett undantag är Australien där nivån är högre än samtliga EU-länder utom Sverige, Danmark och Belgien, vilket delvis har att göra med de senaste årens förstärkning av den australiensiska dollarn. Arbetskraftskostnaderna i USA, Kanada och Japan är närmare 30 procent lägre än i Sverige och knappt 15 procent lägre än i euroområdet. I Östeuropa ligger kostnaderna i allmänhet i intervallet 15-25 procent av de svenska. De allra lägsta kostnaderna av de länder som BLS redovisar återfinns i Filippinerna där nivån bara är cirka 4 procent av den svenska, eller cirka 14 kronor i timmen.

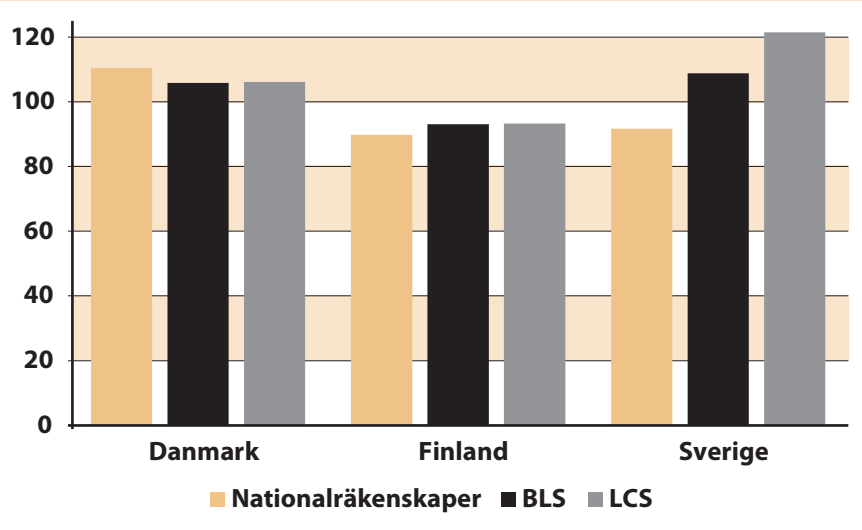
Även arbetskraftskostnader för utvecklingsländer som Indien och Kina beräknas. BLS betonar dock att data för dessa länder inte är direkt jämförbara med övriga länder och att beräkningarna är mer osäkra än de som görs för OECD-länderna. De beräknade nivåerna bör ses som en bästa gissning. De senaste data som finns för Kina avser 2009 och för Indien 2010. Enligt dessa beräkningar skulle arbetskraftskostnaderna i Kina uppgå till knappt 5 procent av nivån i Sverige och för Indien drygt 3 procent.

Höga svenska arbetskraftskostnader – men hur höga?

Som framgår av ovanstående framställning blir bilden av de svenska arbetskraftskostnadernas nivå i förhållande till omvärlden väldigt olika beroende på vilken källa som används. Här görs ett försök att beskriva vari skillnaderna består och hur de bägge huvudkällorna BLS och LCS förhåller sig till annan statistik. Till att börja med kan konstateras att skillnaderna mellan de olika källorna är väsentligt större för Sverige än för några av våra viktigaste konkurrentländer som Tyskland, Danmark och Finland.

I **diagram 5.15** visas hur höga industrins arbetskraftkostnader är i Sverige, Danmark och Finland i relation till Tyskland, vårt viktigaste konkurrentland. Här har statistiken från BLS och LCS kompletterats med nationalräkenskapsdata från Eurostat genom att helt enkelt ta kvoten mellan arbetskraftskostnader (compensation of employee) och arbetade timmar (total hours worked). För Danmark visar statistiken att arbetskraftskostnaderna är mellan 6 och 10 procent högre än i Tyskland. För Finland uppges de vara mellan 10 och 7 procent lägre. För Sverige anges alltifrån en kostnad som är 8 procent *lägre* än Tyskland till en kostnad som är 21 procent *högre*. Hur ska man tolka dessa motstridiga uppgifter?

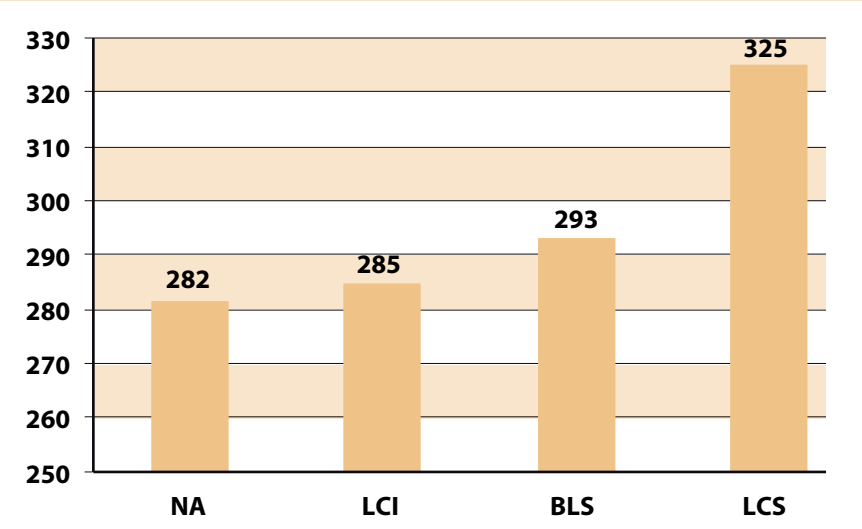
Diagram 5.15 Industrins arbetskraftskostnader 2012 i procent av Tyskland



Källor: Eurostat nationalräkenskaper, Bureau of Labor Statistics, Eurostat Labour Cost Survey

Till att börja med kan konstateras att den nivå på arbetskraftskostnaderna som framkommer i nationalräkenskaperna för Sverige som de rapporteras från Eurostat är något missvisande. Anledningen är att Eurostat inte redovisar löneavgifter som en arbetskraftskostnad utan som en skatt, till skillnad från nationalräkenskaperna enligt SCB. Denna post spelar stor roll för kostnaderna i Sverige. Jämför man i stället kostnaderna för Sverige enligt de svenska nationalräkenskaperna med Tyskland enligt nationalräkenskaperna från Eurostat blir nivån lika hög för de bägge länderna 2012 och inte 8 procent lägre för Sverige som i ovanstående diagram. Ändå kvarstår en skillnad på drygt 20 procent mellan arbetskraftskostnadsnivån enligt nationalräkenskaperna och LCS.

Diagram 5.16 Arbetskraftskostnader per timme i industrin 2008, SEK



Källor: Statistiska centralbyrån, Eurostat, Bureau of Labour Statistics

I **diagram 5.16** redovisas industrins arbetskraftskostnader för 2008, vilket är det senaste undersökningsåret för LCS, enligt några olika källor. Förutom LCS och det tidigare redovisade BLS har här också lagts in arbetskostnadsnivåer enligt de

svenska nationalräkenskaperna NR, samt enligt arbetskostnadsindexet Labour Cost Index (LCI). LCI tas fram för att mäta utvecklingen av arbetskrafts-kostnaderna i EU-länderna, men från detta index kan man också hämta nivåer. LCI är uppbyggt på ett likartat sett som BLS och baseras för Sverige på konjunkturlönestatistiken. I ovanstående diagram har kostnaden för utbildning och rekrytering inte tagits med i LCS eftersom dessa kostnader inte ingår i övriga källor. Om dessa kostnader inkluderats hade den totala arbetskraftskostnaden per timme blivit 332 kronor och inte 325 kronor som i diagrammet.

Som framgår av diagrammet ger NR, LCI och BLS en någorlunda samstämmig bild medan LCS hamnar betydligt högre. Någon entydig förklaring till de stora skillnaderna är svår att finna. Olika nivåer på antalet arbetade timmar skulle kunna vara en förklaring. Det finns också vissa definitionsmässiga olikheter mellan de olika källorna som möjligen skulle kunna förklara en mindre del av skillnaderna.

En skillnad mellan de olika källorna är *storleken på företagen* som ingår i undersökningarna. I LCS-undersökningen ingår inte företag med mindre än 10 anställda. I BLS/LCI är den nedre gränsen 5 anställda och dessutom görs en modellberäkning för att täcka in företagen med färre än 5 anställda. En annan skillnad mellan LCS å ena sidan och BLS/LCI å den andra sidan är att de sistnämnda täcker in anställda i åldrarna 18-65 år, medan LCS inte har någon *åldersavgränsning*. I den mån äldre anställda har en högre lön än genomsnittet drar detta upp snittkostnaden i LCS.

I LCI/BLS utgår man från konjunkturlönestatistiken där *lönebegreppet* för tjänstemännen är månadslön. Månadslönerna räknas sedan om till timlöner utifrån uppgifter om överenskommen arbetstid. I LCS hämtas uppgifterna in direkt för alla anställda. I nationalräkenskaperna hämtas lönesummor från Skatteverkets kontrolluppgifter. Arbetade timmar fås i huvudsak från arbetskraftsundersökningarna (AKU). Dessutom gör NR en beräkning av svarta löner.

En osäkerhet och en möjlig källa till skillnader mellan de olika måtten är beräkningen av *lön för ej arbetad tid*. I såväl BLS, LCI och LCS används någon form av schabloner för att erhålla kostnader för semesterlön, helglön och ersättning vid frånvaro.

När det gäller *kostnader för avtalsförsäkringar* används i LCI procentsatser som fås från Svenskt Näringsliv. I LCS frågar man företagen direkt om kostnaden. I BLS används kostnadsnivåerna från LCS, som alltså finns att tillgå vart fjärde år och för åren däremellan används uppgifter från Svenskt näringsliv. Nationalräkenskaperna (NR) använder information från de finansiella uppgifter företagen rapporterar in till Finansinspektionen.

Slutligen kan man tänka sig att vissa *periodiseringsmässiga skillnader* kan uppstå mellan å ena sidan NR och LCS och å andra sidan BLS och LCI. Detta beror bland annat på att i BLS och LCI, som baseras på konjunkturlönestatistiken, är retroaktiva löneutbetalningar periodiserade bakåt till den period de avser, medan någon sådan periodisering inte görs i NR eller LCS. Även arbetstidsrelaterade förskjutningar mellan åren som får utslag i NR och LCS men inte i BLS och LCI skulle kunna ge upphov till skillnader.

5.5 Marknadsandelar, växelkurser, lönsamhet och priser

Svenska företag konkurrerar med andra länders företag på både export- och hemmamarknaderna. **Tabell 5.16** belyser bland annat den geografiska inriktningen av Sveriges utrikeshandel med varor januari–september 2013. De fem största exportmarknaderna var i nämnd ordning Norge, Tyskland, Finland, Storbritannien och USA. Tillsammans var dessa fem länder mottagare av drygt 41 procent av den svenska varuexporten. Motsvarande andel för euroområdet var 39 procent och för EU 58 procent. De fem viktigaste importländerna var Tyskland, Norge, Danmark, Nederländerna och Storbritannien.

Tabell 5.16 Vikter i utrikeshandeln med varor (jan–sep 2013) i procent

	Alla länder		OECD-länder, BRIC
	Exportvikter	Importvikter	KIX-vikter
Tyskland	10,2	17,4	16,5
Frankrike	4,6	4,2	5,7
Italien	2,3	3,0	4,2
Belgien	5,0	3,6	4,8
Finland	7,0	5,6	4,5
Nederländerna	5,1	7,4	5,8
Spanien	1,7	1,3	2,2
Euroländer	**39,0**	**48,0**	**47,0**
Danmark	6,6	8,2	4,1
Storbritannien	6,7	5,8	5,9
Polen	2,6	3,2	3,0
Övriga EU-länder	2,8	3,4	2,2
EU, totalt	**57,7**	**68,6**	**62,2**
Övriga Europa	**16,0**	**15,3**	**10,5**
Därav: Norge	10,7	9,0	5,2
Ryssland	2,1	4,6	2,8
Norden	**24,5**	**22,9**	**15,0**
Nordamerika	**7,0**	**3,2**	**10,4**
Därav: USA	6,2	2,9	8,5
Central- och Sydamerika	**2,4**	**1,3**	**2,3**
Asien	**12,5**	**9,8**	**13,1**
Därav: Japan	1,3	0,9	2,6
Kina	3,6	4,3	7,8
BRIC	**7,4**	**9,6**	**13,2**
Övriga länder	4,5	1,8	1,6
Totalt	**100,0**	**100,0**	**100,0**

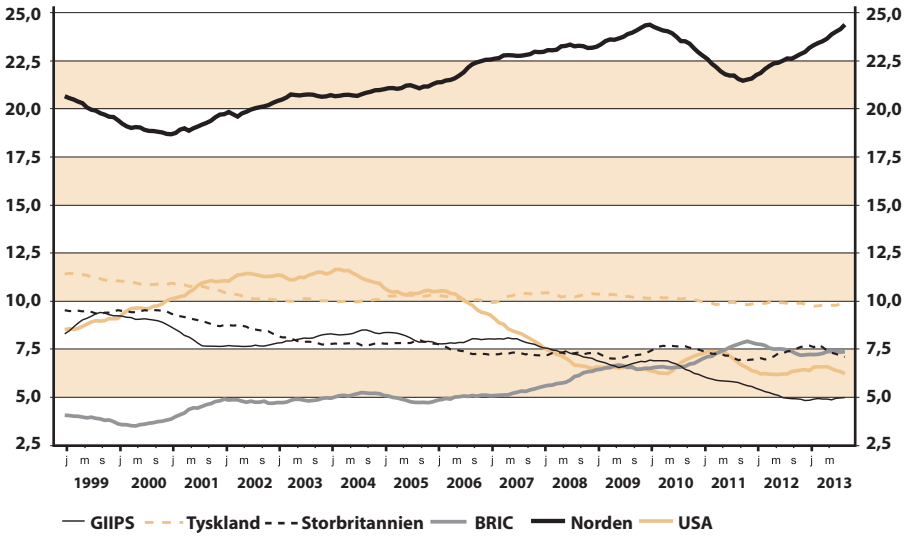
Källor: SCB, Riksbanken, Konjunkturinstitutet

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.

Som framgår av **diagram 5.17** 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 13 procent 2013. 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 cirka 5 procent 2012. Även här har nedgången planat ut under senare tid.

Diagram 5.17 Procentuell andel av Sveriges export till vissa länder och länderområden



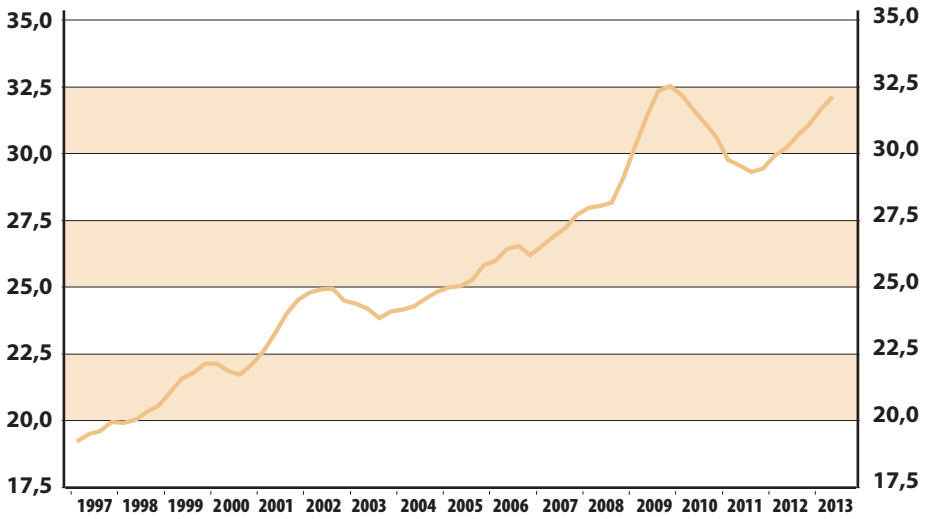
Källa: SCB

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. 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 exporten till Storbritannien. Kina är Sveriges tionde viktigaste exportmarknad och hamnar på plats nio bland de länder vi importerar från.

Exportandelen för Sveriges enskilt viktigaste handelspartner, Tyskland, har varit påfallande stabil genom åren, trots att tillväxten i tysk ekonomi var mycket svag under slutet av 1990-talet och första halvan av 00-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. De senaste årens relativt sett starka utveckling för tysk ekonomi har inte heller satt några tydliga spår i exportandelen.

Tjänsternas andel av den totala svenska exporten har ökat påtagligt. I slutet av 1990-talet svarade tjänsterna för 20 procent av den totala exporten. Idag är motsvarande andel över 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. Detta överskott är nu dessutom klart större än överskottet i utrikeshandeln med varor.

Diagram 5.18 Tjänsteexportens andel av total export, procent



Källa: SCB

Ny statistik belyser utrikeshandeln på nytt sätt

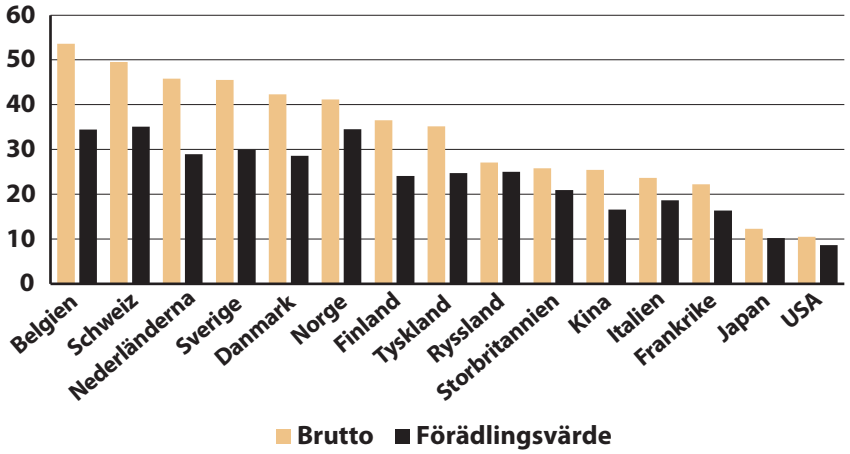
Det är viktigt att notera att ovanstående beskrivning av ändrade handelsmönster både vad gäller geografisk inriktning och sammansättning av varor och tjänster utgår från bruttoflöden. Svensk import från till exempel Tyskland består inte bara av varor och tjänster som producerats i Tyskland utan innehåller också varor och tjänster som importerats som insatsprodukter till Tyskland från andra länder. På motsvarande sätt består värdet av den svenska exporten i hög grad av varor och tjänster som är importerade från andra länder och som följaktligen också genererar inkomster i andra länder. Det innebär också att exportens andel av BNP mätt i termer av värdeskapande i Sverige är betydligt lägre än om man mäter på det traditionella sättet i bruttotermer. Skillnaden utgörs alltså av importerade varor och tjänster som används som insatser i den svenska produktionen. För somliga mindre exportinriktade länder kan faktiskt exporten uppgå till mer än 100 procent av BNP genom att också värdet av importerade insatsprodukter inkluderas i exportvärdet.

Skillnaden mellan det traditionella sättet att mäta handelsströmmar och det nya baserat på förädlingsvärden, kan illustreras med ett enkelt räkneexempel. Anta att ett svenskt företag exporterar komponenter till Kina till ett värde av 200 US dollar. I Kina används komponenten från Sverige i sammansättningen av en vara som sedan säljs som slutprodukt till USA till ett pris av 220 USD. Enligt traditionell handelsstatistik bokförs dessa flöden som export från Sverige till Kina med 200 USD och som export från Kina till USA med 220 USD. Skulle dessa flöden i stället mätas utifrån var förädlingsvärdena skapas skulle de bokföras som export från Kina till USA på 20 USD och export från Sverige till USA på 200 USD. Detta exempel visar att den traditionella statstiken över handelsflöden mellan länder kan vara missvisande när det gäller att belysa bilaterala underskott respektive överskott mellan länder. Det gäller till exempel just USA:s underskott i handeln med Kina som överskattas i den traditionella statistiken.

Man brukar tala om ”globala värdekedjor” och dessa har fått allt större betydelse för den internationella handeln. I dessa värdekedjor är produktionen uppdelad mellan länder som var och en är specialiserad i enlighet med sina relativa

konkurrensmässiga fördelar. Den här ökade specialiseringen har lett till att den internationella handeln med insatsprodukter ökat väsentligt snabbare än handeln med slutliga varor. En stor del av denna handel sker inom multinationella koncerner. Under senare år har mycket arbete lagts ned på att ta fram data som beskriver dessa globala värdekedjor, bland annat genom samarbete mellan OECD och Världshandelsorganisationen WTO. OECD har numera en databas som bygger på nationella input-output tabeller som med hjälp av data över bilateral handelsstatistik används för att konstruera globala input-outputtabeller. För närvarande finns data för åren 1995, 2000, 2005, 2008 och 2009 (**diagram 5.19**). Även om det finns en del svagheter i dataunderlaget och hur det sammanställts ger det ändå mycket värdefull information om den globala handeln.

Diagram 5.19 Exportens andel av BNP, brutto och enligt förädlingsvärden 2009

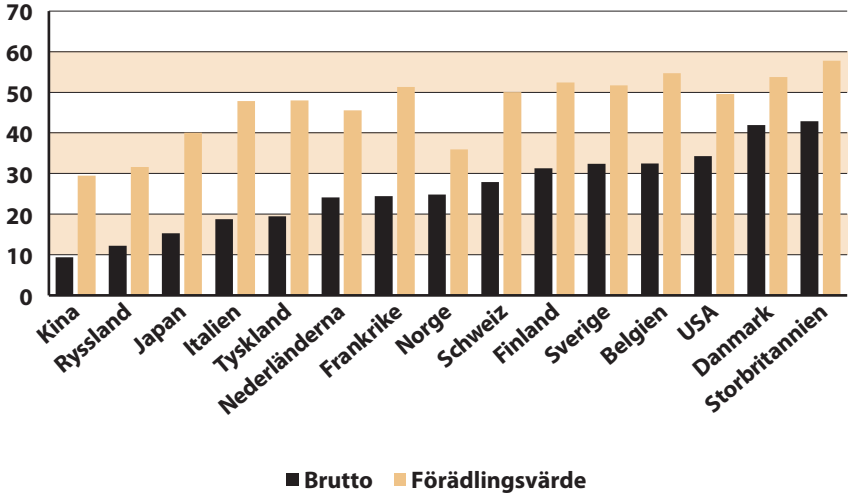


Källor: WTO och OECD (TiVA database)

Som framgår av diagram 5.19 är exportandelen mätt i bruttotermer högre än när den baseras på förädlingsvärden vilket beror på att bruttomåttet också räknar in insatsprodukter som importerats från andra länder. Hur stor skillnaden är varierar mellan olika länder och beror framför allt på ländernas storlek och deras produktionsstruktur. För Ryssland och Norge är till exempel skillnaden mellan de bägge måtten liten eftersom exporten i hög grad är baserad på råvaror som inte kräver så mycket av insatsprodukter. För små länder som har en stor andel av produktionen ”högre upp i värdekedjan”, som till exempel Nederländerna och Sverige blir skillnaden betydligt större. Även för ett stort land som Kina är skillnaden mellan de bägge måtten stor eftersom landet i hög grad är specialiserat på sammansättning av slutprodukter med ett stort importinnehåll.

Om man ser till den svenska exportens geografiska fördelning får man också en delvis ny bild genom att utgå från förädlingsvärden istället för bruttovärden. Framför allt framstår USA som viktigare för svensk export än om man utgår från bruttovärden. Dessutom blir USA viktigare som exportmarknad om man som OECD inkluderar exporten av tjänster. Motsatt förhållande gäller för de nordiska länderna. Man ska dock ha i åtanke att länderfördelningen av tjänsteexporten är osäker och SCB har hittills valt att inte publicera dessa siffror i Sverige.

Diagram 5.20 Tjänstexporten som andel av totala bruttoexporten
Brutto och förädlingsvärden



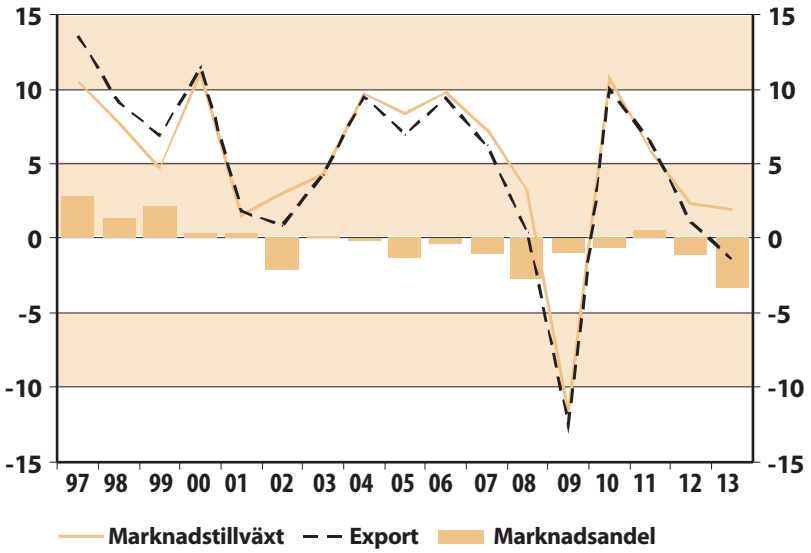
Källor: WTO och OECD (TiVA database)

När det gäller tjänsteexporten är det inhemska förädlingsvärdet större än för varuexporten. Tjänsternas andel av den totala exporten blir därmed högre om man mäter på basis av förädlingsvärden i stället för att mäta i bruttotermer (**diagram 5.20**). För Sveriges del blir andelen drygt 50 procent av exporten i stället för 30 procent. Skillnaden mellan de bägge måtten blir än tydligare för länder som har en liten direkt export av tjänster som till exempel Tyskland eller Kina, men där tjänsteinnehållet i varuexporten är stort. Tjänster är i hög grad en integrerad del av industrins export och produktion. I såväl den tyska som den svenska transportmedelsindustrin bidrog till exempel tjänster med över 40 procent av förädlingsvärdet. Nästan lika hög var andelen inom elektronikindustrin.

Marknadsandelar för export av varor och tjänster

Ett lands kostnadsmässiga konkurrenskraft i termer av enhetsarbetskostnader i kombination med växelkursens utveckling utgör viktiga faktorer när det gäller att konkurrera på världsmarknaden. Andra faktorer som påverkar utvecklingen för ett lands marknadsandelar kan vara landets branschstruktur och hur den förhåller sig till den globala efterfrågan, förmågan till produktutveckling, kvalitetsförbättringar och styrkan i den inhemska efterfrågan jämfört med omvärlden. Sedan mitten av 1990-talet har världshandeln präglats av att många utvecklingsekonomier, inte minst Kina, flyttat fram sina positioner som exportörer på bekostnad av länder i OECD-området. OECD-ländernas marknadsandelar minskade med i genomsnitt nästan 1 procent per år under perioden 1997–2013.

Diagram 5.21 Export, marknadstillväxt och marknadsandelar, volym



Källa: OECD

I **diagram 5.21** redovisas hur den svenska exporten utvecklats i förhållande till efterfrågan på våra exportmarknader. Som framgår av diagrammet ökade den svenska exporten mer än marknadstillväxten i slutet av 1990-talet, för att därefter under några år utvecklas ungefär i linje med efterfrågan. Sedan 2005 har svensk export tappat marknadsandelar varje år utom 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.

Sett över hela perioden 1997–2013 klarade sig Sverige något bättre än genomsnittet i OECD, men sedan 2005 har de svenska andelsförlusterna varit något större (se **tabell 5.17**). Av Sveriges viktigaste handelspartners är det framför allt Tyskland som haft en starkare utveckling. Efter en ogynnsam kostnadsutveckling i kölvattnet av Tysklands återförening skedde en successiv förbättring av tysk konkurrenskraft och sedan slutet av 1990-talet har landet ökat sina marknadsandelar. Många östeuropeiska länder har också ökat sina marknadsandelar, om än i avtagande takt. 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.

Tabell 5.17 Marknadsandelar för export av varor och tjänster, volym

Procentuell förändring från föregående år

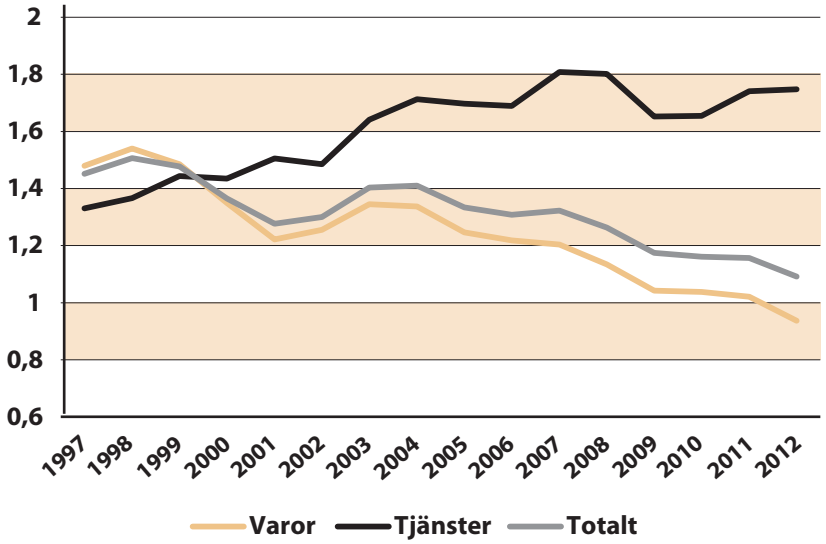
	Genomsnitt 1997–2013	Genomsnitt 1997–2004	Genomsnitt 2005–2013	2010	2011	2012	2013[1]
Tyskland	0,9	0,7	1,1	3,1	2,3	2,3	-1,3
Frankrike	-1,6	-1,0	-2,1	-1,9	0,4	0,9	-1,7
Italien	-3,1	-3,8	-2,4	0,2	0,9	-0,2	-2,3
Nederländerna	0,0	0,0	0,0	0,6	-1,6	1,8	-0,1
Belgien	-1,6	-1,6	-1,5	-1,5	-0,4	-1,0	-1,5
Spanien	0,1	0,4	-0,1	1,1	2,8	1,1	2,8
Finland	-1,2	0,9	-3,1	-4,6	-5,2	-3,7	-3,3
Storbritannien	-1,7	-2,4	-1,1	-3,9	-1,2	-1,2	0,6
Danmark	-1,1	-1,1	-1,1	-7,6	1,0	-1,4	-0,7
Norge	-3,7	-3,9	-3,5	-9,3	-6,4	-0,1	-3,0
Österrike	-0,3	0,6	-1,1	-3,1	0,4	0,0	-0,2
Polen	2,8	3,4	2,2	0,3	0,9	0,8	3,0
Tjeckien	2,5	2,9	2,1	3,4	2,6	2,8	-1,4
Schweiz	-0,5	-1,3	0,2	-3,7	-2,2	0,7	0,3
Sverige	**-0,4**	**0,6**	**-1,2**	**-0,7**	**0,5**	**-1,1**	**-3,3**
USA	-1,3	-2,7	0,0	-2,3	0,5	0,0	-0,9
Japan	-2,5	-2,0	-3,0	7,5	-6,7	-3,8	-2,7
OECD-länder	**-0,8**	**-1,1**	**-0,6**	**-0,7**	**-0,2**	**0,2**	**-0,8**
Kina	9,8	11,9	8,0	12,7	2,6	1,8	5,9
Ryssland	-0,5	0,6	-1,5	-3,9	-5,6	-1,1	1,1

Källa: OECD Economic Outlook, december 2013, Medlingsinstitutet
*Delvis prognos.

Samtidigt kan noteras att ett land som Spanien, som hade stora kostnadsökningar under ett antal år före finanskrisen, har hållit uppe sina marknadsandelar bättre än många andra länder. Genomsnitten i tabell 5.12 döljer dock det faktum att Spanien gjorde stora andelsförluster åren 2004–2008 för att de senaste åren återigen förbättra sina marknadsandelar påtagligt.

Bland länder som redovisar fallande marknadsandelar återfinns bland annat USA, Storbritannien, Norge och Danmark. Av dessa länder har de tre sistnämnda haft en betydligt snabbare kostnadsutveckling än konkurrentländerna. USA har dock utvecklats betydligt bättre under senare år. Finland uppvisar en rakt motsatt utveckling med stora marknadsandelsvinster under slutet av 1990-talet. De senaste åren har marknadsandelarna fallit i snabb takt. Branschmässiga problem inom framför allt telekomsektorn har varit drivande bakom denna utveckling. Även utvecklingen för Sveriges marknadsandelar kan delvis kopplas till telekomsektorn även om påverkan varit betydligt mindre än i Finland. Efterfrågans sammansättning spelar också roll för den svenska exporten liksom kronans utveckling. De senaste årens utdragna lågkonjunktur har, med undantag för 2011, inneburit att investeringarna utvecklats svagt i omvärlden, vilket missgynnat svensk export. Kronans förstärkning har sannolikt också bidragit till den svaga utvecklingen de två senaste åren.

Diagram 5.22 Marknadsandelar för svensk export
Procent av global export i dollar



Källa: World Trade Organization (WTO)

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 i stället 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 bränslens andel av den globala varuexporten fördubblades från slutet av 1990-talet till åren före finanskrisen år 2008/2009. För svensk del spelade också de stora prisnedgångarna inom telekomsektorn en viktig roll för exportutvecklingen i löpande priser.

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 5.22**) medan motsvarande andel sjönk till 1,1 procent 2012, det vill säga en nedgång med ungefär en fjärdedel. Nedgången för varuexporten var ännu större, medan den svenska tjänsteexporten tvärtom ökade sin andel av den globala exporten. Nedgången i marknadsandel för den totala svenska exporten var något större än genomsnittet i OECD.

Tabell 5.18 Andel av global export av varor och tjänster för ett urval länder,
Löpande priser, procent respektive procentuell förändring

	1997	2007	2012	2007/1997	2012/2007	2012/1997
Kina	3,00	7,69	9,84	156	28	228
Polen	0,50	0,97	0,97	94	0	94
Tjeckien	0,43	0,80	0,78	86	-2	84
Korea	2,35	2,54	2,89	8	14	23
Norge	0,93	1,01	0,90	9	-11	-3
Schweiz	1,47	1,35	1,39	-8	3	-5
Nederländerna	3,70	3,78	3,46	2	-8	-6
Spanien	2,09	2,18	1,89	4	-13	-9
Tyskland	8,54	8,81	7,32	3	-17	-14
Österrike	1,18	1,25	1,00	6	-20	-15
Danmark	0,92	0,94	0,75	2	-20	-18
Sverige	**1,45**	**1,32**	**1,09**	**-9**	**-17**	**-25**
USA	13,43	9,30	9,52	-31	2	-29
Finland	0,70	0,65	0,45	-7	-31	-35
Frankrike	5,53	4,06	3,43	-27	-16	-38
Storbritannien	5,50	4,17	3,32	-24	-20	-40
Italien	4,44	3,50	2,65	-21	-24	-40
Japan	7,08	4,82	4,14	-32	-14	-42

Källa: World Trade Organization (WTO)

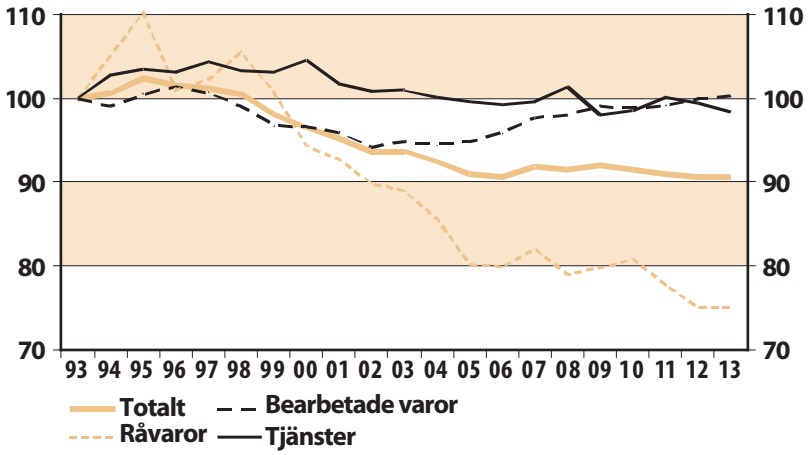
De länder som ökat sina exportandelar mest är i allmänhet snabbväxande tillväxtekonomier i Asien eller Östeuropa (**tabell 5.1**8). Till exempel har Polen och Tjeckien ökat sina marknadsandelar med 94 respektive 84 procent mellan åren 1997 och 2012. Det finns emellertid också exempel på mer mogna ekonomier 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. Vad gäller Tyskland är det intressant att notera att marknadsandelarna steg under perioden 1997–2007, men att de därefter har fallit i samma takt som till exempel för Sverige. Ändå visar såväl Tyskland som Sverige ett överskott i bytesbalansen på i storleksordningen 6–7 procent av BNP.

De länder som gjort de största andelsförlusterna är i allmänhet stora mogna ekonomier som USA, Japan, Storbritannien, Frankrike och Italien. Nedgången för amerikansk export har dock bromsat in och de senaste 5 åren har USA:s marknadsandelar ökat något. En motsatt utveckling kan noteras för Finland som gjort de största marknadsandelsförlusterna i hela EU sedan 2007. Under samma period gick bytesbalansen från ett överskott på drygt 4 procent av BNP till ett underskott på 2 procent av BNP.

Bytesförhållandet

Förhållandet mellan export- och importpriser kallas för bytesförhållandet eller ”terms-of-trade”. En positiv utveckling av bytesförhållandet innebär att export-priserna 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.

Diagram 5.23 Bytesförhållande, index 1993=100



Källa: Konjunkturinstitutet

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 välståndsutveckling, eftersom vi får betala mer för en given kvantitet import. Som framgår av avsnitt 5.1 har utvecklingen av svensk BNP per capita de senaste 15 åren ökat cirka 0,3 procenteneheter långsammare per år som en följd av ett försämrat bytesförhållande. ”Allt annat lika” skulle svensk BNP ha kunnat vara drygt 200 miljarder högre om exportpriserna utvecklats i linje med importpriserna under dessa år.

Som framgår av **diagram 5.23** försämrades bytesförhållandet för Sveriges del trendmässigt under perioden 1995–2006. Under denna period utvecklades importpriserna närmare 13 procent starkare än exportpriserna. En bidragande orsak till denna utveckling var försvagningen av kronan. En viktigare förklaring till försämringen var dock en ogynnsam varusammansättning. Inte minst gäller detta förhållandet mellan priserna på de råvaror som Sverige importerar och dem vi exporterar. I synnerhet är det den kraftiga prisuppgången på råolja och petroleumprodukter som förklarar den negativa utvecklingen av bytesförhållandet på råvaror.

Den höga andelen telekomprodukter, med fallande priser, i svensk export är också en delförklaring. Sedan 2005 har dock exportpriserna på bearbetade varor ökat något snabbare än importpriserna. 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. Därmed var bytesförhållandet på bearbetade varor 2013 i stort sett tillbaka på 1993 års nivåer.

Ser man till utvecklingen för det totala bytesförhållandet har det skett en viss försvagning de senaste 5-6 åren. Detta beror dels på en fortsatt försvagning av

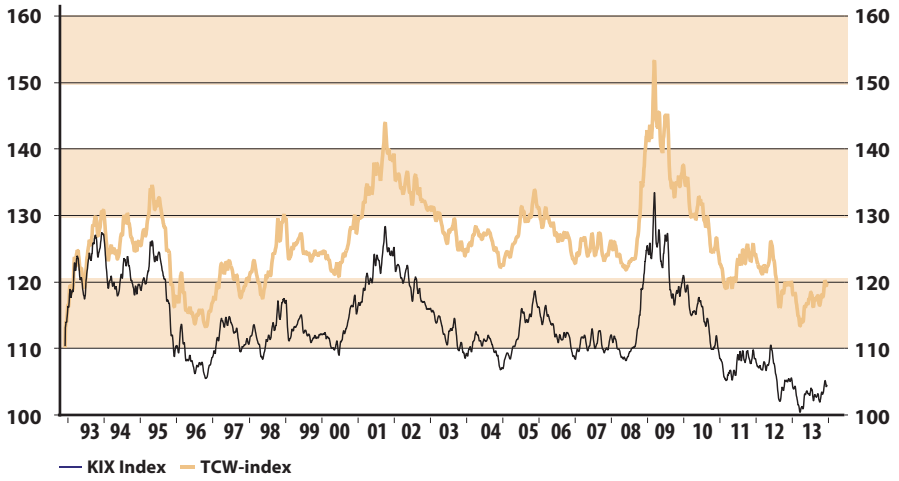
bytesförhållandet för råvaror. Dessutom har exportpriserna på tjänster utvecklats något svagare än importpriserna.

Kronan på historiskt starka nivåer trots försvagning 2013

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 höginflations-länderna 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 5.24 Den svenska växelkursen



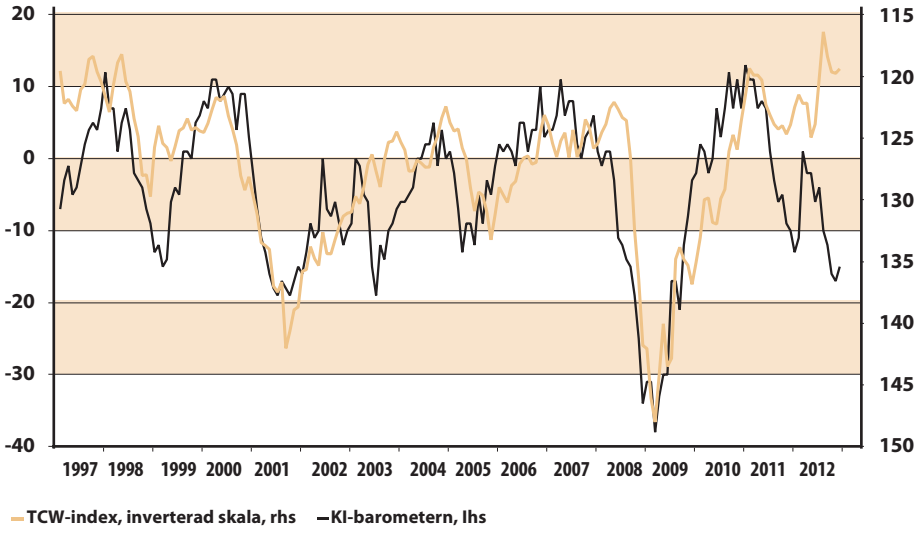
Källa: Riksbanken

När finanskrisen slog till 2008 försvagades kronan kraftigt och nådde sin svagaste notering i mars 2009, det vill säga ungefär samtidigt som många konjunkturindikatorer bottnade (se **diagram 5.24**). Kronan återhämtade sig under 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 skuldkrisen i Europa 2011 förstärktes kronan ytterligare 2012 och en bit in i 2013. Mätt med TCW-index nådde då kronan sin starkaste nivå på 20 år och enligt KIX-indexet den starkaste nivån sedan den fasta

växelkursen övergavs i november 1992. Sedan våren 2013 har dock kronan försvagats en del, framför allt mot det brittiska pundet, men också mot euron. De kraftiga kasten i växelkursen de senaste 5–6 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 rörelser 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 försvagas i konjunkturnedgångar och stärks i uppgångar. De senaste åren har dock kronans samvariation med konjunkturen varit mindre tydlig (**diagram 5.25**) Sveriges starka statsfinanser och höga kreditvärdighet bidrog till att kronplaceringar blev attraktiva när osäkerheten växte i kölvattnet till den europeiska skuldkrisen 2011–2012. Den starka efterfrågan på svenska statspapper drog ned obligationsräntan till rekordlåga nivåer under 2012 och periodvis var den lägre än sin tyska motsvarighet. Det delvis nya mönstret för kronan har inneburit att den svenska exportindustrin till skillnad från tidigare konjunkturnedgångar inte fått stöd från en svagare valuta. Detta har bidragit till ett ökat omvandlingstryck industrin. Det är med andra ord ingen självklarhet att den rörliga växelkursen ska bidra till att jämna ut konjunktursvängningarna.

Diagram 5.25 Kronan och industrikonjunkturen



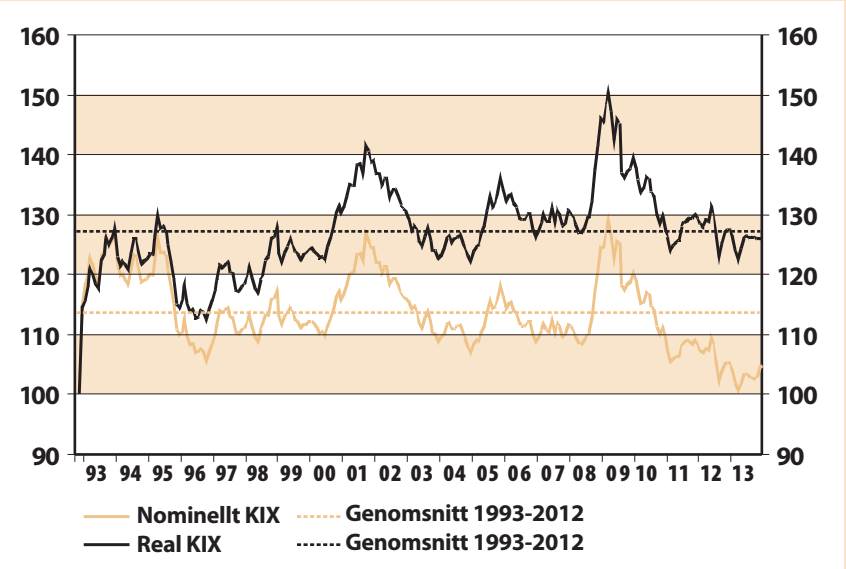
Källor: Riksbanken, Konjunkturinstitutet

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 något mindre känsliga för en starkare krona än tidigare. Vilka avväganden företagen gör med avseende på vinstmarginaler och marknadsandelar, 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 kan ta ut för sina produkter. Detta innebär att en växelkursförändring slår igenom kraftigare och mer direkt på lönsamheten i basindustrin än i verkstadsindustrin. Samtidigt som industrin pressas av den starkare kronan har de svenska hushållen gynnats via låga importpriser och dämpad inflation, vilket bidragit till att hålla uppe reallönerna.

Kronstyrkan mindre påtaglig i reala termer

Under en lång följd av år betraktades kronan av många bedömare som tydligt undervärderad. Bland annat anfördes Sveriges stora bytesbalansöverskott som en indikation på detta. Frågan är dock om kronan, efter de senaste årens förstärkning, nu är rätt värderad eller rent av övervärderad. När man bedömer kronans ”rätta kurs” eller jämviktskurs brukar man utgå från ett så kallat realt växelkursindex. Det innebär att man korrigerar ett nominellt växelkursindex som KIX med svensk inflation i förhållande till inflationen i de länder som ingår i KIX-indexet. Sålunda kan en real förstärkning av KIX komma till stånd antingen genom en nominell appreciering eller genom att de svenska priserna ökar mer än i utlandet. Som framgår av **diagram 5.26** har förstärkningen av kronans reala växelkurs varit betydligt mindre än den nominella, vilket beror på att inflationen varit lägre i Sverige än i omvärlden. Den reala växelkursen framstår därmed inte heller som så stark i ett historiskt perspektiv som den nominella växelkursen. Den starka kronan skulle i detta perspektiv med Konjunkturinstitutets formulering vara en ”nominell illusion”.

Diagram 5.26 Real och nominell växelkurs



Källor: Riksbanken, Konjunkturinstitutet

När olika bedömare som Riksbanken, Konjunkturinstitutet och IMF försöker bedöma den långsiktiga nivån för kronans reala växelkurs grundar man ofta sina bedömningar på att den reala växelkursen tenderar att stärkas om det relativa välståndet i Sverige förbättras. Om Sveriges BNP-tillväxt ökar snabbare än i omvärlden skulle detta till exempel tala för en real förstärkning av kronan. I samma riktning talar en förbättring av bytesförhållandet (högre prisutveckling på vår export än på vår import) och att värdet av Sveriges tillgångar i utlandet ökar mer än värdet av våra utländska skulder. De senaste 10–15 åren har BNP-tillväxten i Sverige varit snabbare än i omvärlden vilket borde tala för en förstärkning av kronan, medan bytesförhållandet försämrats vilket talar i motsatt riktning. Utvecklingen av nettotillgångarna pekar snarast i neutral eller svagt positiv riktning för kronan.

I IMF:s senaste utvärdering av svensk ekonomi, som publicerades sommaren 2013, gjordes bedömningen att den reala växelkursen i maj 2013 var undervärderad med mellan 3,5 och 8,5 procent. Bland annat lyftes det stora

överskottet i den svenska bytesbalansen fram som ett argument för kronans undervärdering. Bytesbalansöverskottet är enligt IMF delvis en följd av ”Sweden’s continued strong export competitiveness, especially in the investment good, forestry, and steel categories.”

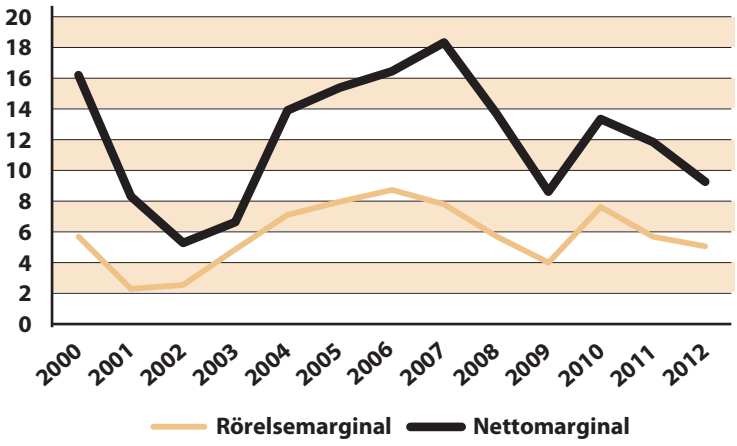
Även Riksbanken gjorde sommaren 2013 bedömningen att kronan då var något undervärderad och låg i det svagare intervallet av de skattningar av jämviktsnivån som banken gjort. Slutsatsen från Riksbanken var således att kronan kan komma att stärkas något i reala termer de närmaste åren. Eftersom bedömningen samtidigt är att inflationen i Sverige kommer att utvecklas svagare än i omvärlden innebär detta att den nominella växelkursen väntas stiga något mer än den reala. En liknande bedömning görs av Konjunkturinstitutet.

5.6 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 2012 och är ännu så länge preliminära. I den första publiceringen för 2012 hade SCB dessutom felaktigt räknat in en större avskrivningspost för industrin. Data i **diagram 5.27** är korrigerade för detta.

Utifrån företagsstatistiken kan man beräkna viktiga nyckeltal som till exempel marginaler och kapitalavkastning. I diagram 5.20 redovisas industriföretagens rörelsemarginal respektive nettomarginal. Rörelsemarginalen är rörelseresultat efter avskrivningar 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 5.27 Rörelsemarginal och nettomarginal i tillverkningsindustrin, procent



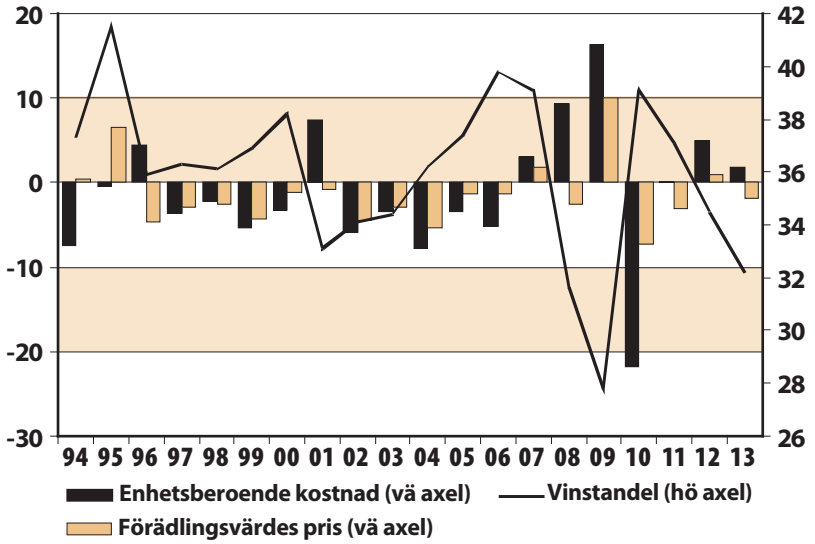
Källa: SCB

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. Nedgången fortsatte under 2012 men i långsammare takt och rörelsemarginalen hamnade något under genomsnittet för tiden efter millennieskiftet.

Nettomarginalen, det vill säga rörelsemarginalen inklusive finansiella poster, ligger normalt betydligt högre än rörelsemarginalen. Bland annat förekommer utdelningar inom större koncerner mellan koncernföretag. Även variationerna mellan åren är större för nettomarginalen än för rörelsemarginalen. Nedgången 2009 blev till exempel betydligt större för nettomarginalen än för rörelsemarginalen. Även 2012 blev nedgången inklusive finansiella poster större än för rörelsemarginalen.

Diagram 5.28 Enhetsarbetskostnad, pris och vinstandel i industrin
Procentuell förändring respektive procent



Källor: SCB, nationalräkenskaperna, 2013 tre första kvartalen

En annan indikator på vinstläget är bruttovinstandelen. Bruttovinstandelen visar hur förädlingsvärdet fördelas mellan bruttovinster och arbetskraftskostnader inklusive sociala avgifter och härleds från nationalräkenskaperna (NR). Den visar andelen av förädlingsvärdet som blir kvar efter avdrag för kostnader för arbetskraften. Som framgår av **diagram 5.28** har drygt en tredjedel av förädlingsvärdet gått till vinster och knappt två tredjedelar till löner och andra arbetskraftskostnader. Vinstandelen nådde historiskt höga nivåer i mitten av 1990-talet samt under åren 2006 och 2007, men föll sedan tillbaka påtagligt. Fallet i vinstandelen var ungefär lika stort 2008 som 2009. Bägge dessa år steg enhetsarbetskostnaden 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 och löneökningarna bromsade in, vilket innebar en återhämtning av vinstandelen. Trots en viss återhållande

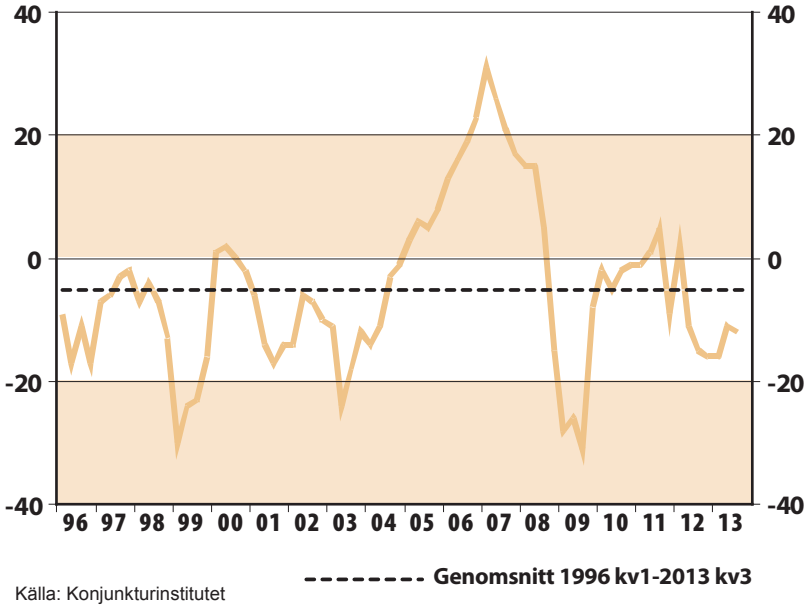
effekt från kronans förstärkning var vinstandelen 2010 i det närmaste tillbaka till nivåerna före finanskrisen. Därefter har vinstanden successivt fallit tillbaka. Den svaga konjunkturen samt kronans förstärkning har satt fortsatt press nedåt på industriföretagens priser. Samtidigt har produktiviteten utvecklats svagt, särskilt under 2012 och 2013. I kombination med en förhållandevis hög ökningstakt av arbetskraftskostnaderna har detta inneburit att enhetsarbetskostnaderna stigit med knappt 2,5 procent per år i genomsnitt under den senaste treårsperioden. År 2013 beräknas vinstandelen ha fallit till drygt 32 procent, vilket är klart under de senaste 20 årens genomsnitt på knappt 36 procent.

Det är svårt att se någon tydlig trend i tillverkningsindustrins löne- och vinstandelar utifrån **diagram 5.28**. Rent generellt kan sägas att de slutsatser man kan dra av eventuella trender i löne- och vinstandelar i hög grad beror på valet av jämförelseperiod och vilken sektor man tittar på. Om man ser till utvecklingen för hela ekonomin, som är det mått som återfinns i EU:s databaser, kan man konstatera att löneandelen steg trendmässigt under 1960-talet och fram till slutet av 1970-talet. Därefter minskade löneandelen kraftigt fram till och med mitten av 1980-talet, bland annat som en följd av de devalveringar som gjordes i slutet av1970-talet och början av 1980-talet. Sedan mitten av 1980-talet är det svårt att se någon tydlig trend i löneandelen.

Internationellt har dock till exempel OECD visat på en fallande löneandel och en stigande vinstandel i många länder sedan början av 1990-talet. Förklaringar som framförts till den fallande löneandelen av OECD och andra har till exempel varit att den teknologiska utvecklingen gynnat kapital mer än arbete. Enligt OECD är detta den absolut viktigaste förklaringen till den fallande löneandelen. Andra förklaringar som förts fram är till exempel försvagade fackföreningar och ökat globalt arbetskraftsutbud i globaliseringens spår.

En annan indikation på lönsamheten är de svar företagen lämnar i Konjunkturinstitutets kvartalsbarometer med avseende på vinstläget (**diagram 5.29**). I enlighet med de tidigare redovisade vinstmåtten 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 lönsamhetsomdömena nära noll, vilket är något över det historiska genomsnittet. Under 2012 blev företagen återigen mer pessimistiska och lönsamhetsomdömena låg kvar på historiskt låga nivåer under 2013. Företagens egen syn på lönsamheten ligger dock relativt väl i linje med hur de svarat tidigare under motsvarande konjunkturläge.

Diagram 5.29 Industriföretagens bedömning av lönsamheten
Nulägesomdöme, nettotal

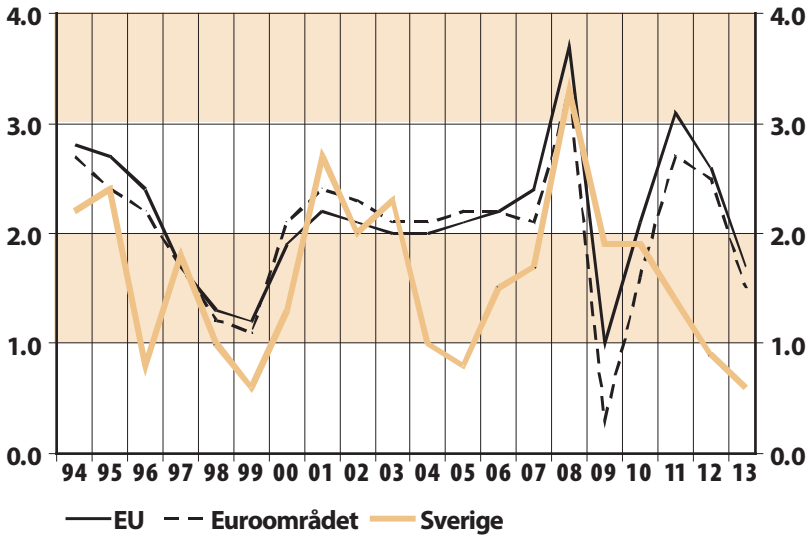


Källa: Konjunkturinstitutet

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 5.30**). I synnerhet var inflationen väsentligt lägre i Sverige under mitten av 2000-talets första decennium, vilket bland annat kan förklaras av stark produktivitetstillväxt och fallande enhetsarbetskostnader. En tendens till priskonvergens inom EU har också gjort att länder med hög prisnivå, som till exempel Sverige och övriga Norden, tenderat att ha lägre prisökningar än genomsnittet inom EU. Till exempel ökade livsmedelspriserna långsammare i Sverige än i Europa under flera år i början av 2000-talet.

Diagram 5.30 Konsumentpriser i EU, procentuell förändring

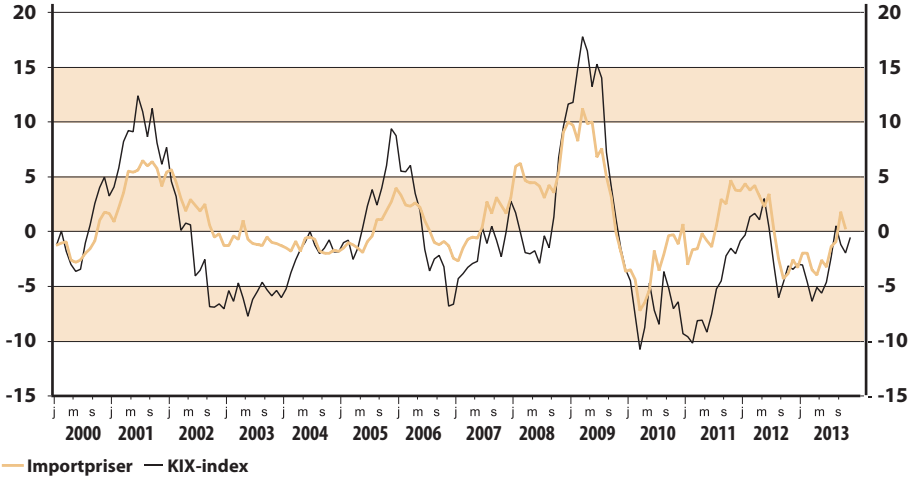


Anmärkning: EU-harmoniserat konsumentprisindex (HIKP). För 2013 delvis prognos.
Källor: Eurostat och SCB

Under de senaste tre åren har inflationen i Sverige varit 1,5 procentenhet lägre per år än i EU och drygt 1 procentenhet lägre än i euroområdet. En viktig förklaring till den lägre inflationen i Sverige de senaste åren är förstärkningen av kronan som fortgick i det närmaste oavbrutet från våren 2009 till våren 2013. Kronförstärkningen medförde att priserna på importerade konsumtionsvaror föll (**diagram 5.31**). Om man ser till enskilda komponenter i konsumentprisindex kan också konstateras att energipriserna utvecklats väsentligt långsammare i Sverige under senare år, inte minst tack vare fallande elpriser under 2012 och 2013. Däremot har priserna på tjänster med lågt importinnehåll utvecklats i ungefär samma takt i Sverige och Europa.

En ytterligare orsak till de senaste årens lägre inflation i Sverige är att många EU-länder tvingats höja olika indirekta skatter och avgifter som ett led i saneringen av de offentliga finanserna Det har inte varit fallet i Sverige. På EU-nivå har detta dragit upp inflationstakten med knappt en halv procentenhet. I vissa länder har effekten varit betydligt större. I till exempel Spanien bidrog bland annat momshöjningen under 2012 till att inflationstakten drogs upp med 2 procentenheter från hösten 2012 till hösten 2013. Dessutom tycks den kraftiga inbromsningen av arbetskraftskostnaderna i flera av Europas krisländer ha fått ett relativt begränsat genomslag på priserna – delvis i motsats till utvecklingen i Sverige. Detta skulle möjligen kunna förklaras med att företagen i dessa länder försökt kompensera stora volymnedgångar med högre vinstmarginaler.

Diagram 5.31 Växelkurs och importpriser, årlig procentuell förändring



Källor: Riksbanken och SCB

5.7 Minimilöner i några europeiska länder samt USA

I detta avsnitt analyseras statistik över *minimilöner* som bestäms direkt eller indirekt av ländernas regeringar. Vanligast förekommande är en kombination av lagstadgade minimilöner och allmängiltigförklarade kollektivavtal. I många länder regleras minimilöner enbart genom allmängiltigförklaring av kollektivavtal. 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 i Europa:

1) *Länder som har både lagstadgade minimilöner och allmängiltigförklaring av kollektivavtal:* Belgien, Estland, Frankrike, Grekland, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Nederländerna, Polen, Portugal, 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, Cypern 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. Även om Eurostat har ambitionen att börja samla in sådan statistik är det fortfarande vanskligt att jämföra de avtalade minimilönerna i Sverige med de här redovisade lagstadgade minimilönerna. En annan källa till lagstadgade minimilöner är också tyska WSI som dessutom redovisar uppgifter för många länder utanför EU[6].

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.

Motiven för att införa minimilöner, antingen via lagstiftning eller via allmängiltigförklaring, är normalt sett att man vill säkra en viss lägsta inkomst för låglönegrupper men också ett sätt att åstadkomma konkurrensneutralitet och motverka lönedumpning från låglöneländer. I flera länder har en växande låglönesektor, fallande organisations- och täckningsgrad och tillströmning av utländsk arbetskraft drivit på kraven för ett system med minimilöner.
(Se fördjupning om debatten kring minimilöner i Tyskland.)

Av de 21 EU-länder som har lagstiftade minimilöner ligger Bulgarien lägst med 158 euro i månaden, medan Luxemburgs 1 874 euro i månaden är högst. I **tabell 5.19** redovisas minimilönerna för ett urval länder 2013. Av dessa länder var minimilönen högst i Belgien, Nederländerna och Frankrike i nämnd ordning, medan

[6] För ett urval av kollektivavtalade svenska minimilöner se Bilaga 2.

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.

När det gäller förändringen av minimilönerna är en generell iakttagelse att flera länder genomförde höjningar som ett led i att hålla uppe efterfrågan under finanskrisen i linje med den expansiva finanspolitik som då fördes. När politiken därefter lades om i mer åtstramande inriktning påverkades också minimilönerna. Som exempel kan nämnas USA där minimilönerna höjdes kraftigt under åren 2008–2010 för att därefter ha legat stilla. I Grekland sänktes till och med minimilönerna kraftigt 2012.

I USA uppgår minimilönen för närvarande till 7,25 dollar i timmen. I sitt State of the Union-tal i februari 2013 sade sig president Obama vilja verka för en höjning av minimilönen till 9 dollar i timmen. Senare under 2013 framfördes krav på en höjning till 10,10 dollar i timmen 2015 av en rad demokrater i kongressen. En höjning av minimilönen är populärt i väljarkåren men motståndet är starkt bland republikaner och många ekonomer. Det finns dock inget som hindrar att enskilda delstater har en högre minimilön än den federala. Såväl Washington som Oregon har till exempel minimilöner som ligger över 9 dollar i timmen.

Om man ser till förändringen av minimilönerna i de länder som ingår i tabell 5.19 ligger Belgien i topp bland euroländerna. Där var nivån 17 procent högre 2013 än 2007. I Frankrike, Spanien och Nederländerna var ökningen 12–13 procent under motsvarande period.

I länder som inte ingår i euroområdet, eller inte har sin valuta knuten till euron, påverkas också utvecklingen av förändringar i växelkursen gentemot euron. I Storbritannien steg minimilönen med drygt 15 procent från 2007 till 2013 uttryckt i pund, men på grund av pundets försvagning under perioden sjönk minimilönen uttryckt i euro med nästan 10 procent. Polen är det land där minimilönen ökat mest under perioden, men där var å andra sidan nivån lägst i utgångsläget. Minimilönerna i Tjeckien har legat oförändrade hela perioden, men som en följd av den tjeckiska valutans förstärkning har nivån i euro stigit.

I USA steg minimilönen med drygt 40 procent räknat i dollar och med 45 procent uttryckt i euro enligt tabellen nedan.

Tabell 5.19 Lagstadgad minimilön per månad i euro 2006–2013

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Belgien	1 283	1 336	1 387	1 387	1 443	1 472	1 502
Frankrike	1 280	1 321	1 338	1 344	1 365	1 426	1 430
Nederländerna	1 317	1 357	1 399	1 416	1 435	1 456	1 478
Polen	248	336	287	318	347	353	369
Spanien	666	700	728	739	748	748	753
Storbritannien	1 310	1 150	1 113	1 169	1 084	1 244	1 190
Tjeckien	279	335	309	311	329	312	308
Ungern	266	293	263	257	293	323	332
USA	661	643	803	1024	869	998	961

Källa: Eurostat

Uppgifter om minimilöner i förhållande till medellönen är mer knapphändiga än nivån på minimilönen (se **tabell 5.20**). 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. För dessa länder har minimilönerna utvecklats ungefär i takt med övriga löner. I Ungern och Polen har minimilönerna stigit i förhållande till medellönen, medan den oförändrade nivån på minimilönen i Tjeckien inneburit att den där fallit i förhållande till medellönen.

Tabell 5.20 Lagstadgad minimilön per månad i förhållande till medellön

Per månad 2008–2012, procent

	2008	2009	2010	2011	2012
Belgien	..	..	44,7		..
Frankrike	47,3	47,9	47,4	47,0	..
Nederländerna	44,2	44,1	44,6	43,8	..
Polen	35,7	39,7	38,4	38,3	40,1
Spanien	35,2	35,1	35,3	34,6	34,7
Storbritannien	38,1	38,4	38,2	38,7	39,4
Tjeckien	35,2	34,0	33,3	32,5	31,7
Ungern	38,5	38,6	38,8	39,1	44,3
USA	28,4	30,8	32,1	31,4	30,8

Källa: Eurostat

Minimilöner i Tyskland

Tyskland är ett av relativt få länder i OECD-området som inte har någon lagstiftad minimilön och tittar man på EU har 21 av Unionens 28 länder lagstiftade minimilöner. Under det senaste decenniet har det dock förts en allt intensivare debatt i Tyskland om ett eventuellt införande av en minimilön. Diskussionen har förts mellan parterna på arbetsmarknaden, i den partipolitiska debatten och bland ekonomer.

Debatten ska bland annat ses mot bakgrund av den trendmässiga nedgång i kollektivavtalens täckningsgrad som pågått under många år i Tyskland. Detta har skett parallellt med en kraftig expansion av en låglönesektor som delvis har att göra med de reformer av tysk arbetsmarknad som initierades av den så kallade Hartz-kommissionen. Ytterligare ett skäl till att lagstiftade minimilöner debatterats allt livligare är tillströmningen av utländsk arbetskraft i spåren av östutvidgningen 2004. För Tyskland rådde ett sjuårigt undantag från reglerna om fri rörlighet för de nya EU-länderna men våren 2011 blev det fritt fram även för medborgare i dessa länder att söka arbete i Tyskland. Mot bakgrund av denna utveckling har allt fler sett det nuvarande systemet med allmängiltigförklaring av kollektivavtal som otillräckligt.

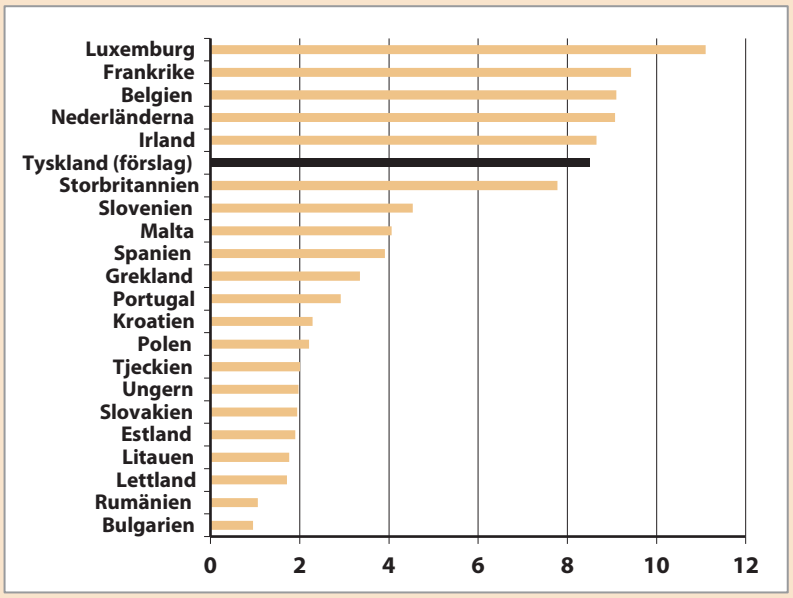
Med Eurostats definition på lågavlönad (det vill säga någon som tjänar 2/3 eller mindre än den nationella medianlönen), ligger andelen lågavlönade i Tyskland klart högre än i grannländer som till exempel Belgien och Frankrike. I Tyskland är andelen över 20 procent medan andelen i Belgien och Frankrike ligger runt 6 procent. Andelen i Tyskland har dessutom stigit med runt 7 procentenheter sedan 1990-talet.

Från början var det främst fackföreningar inom tjänstesektorn, som Verdi, som drev kravet på en lagstiftad minimilön. Facken inom industrin och byggsektorn var skeptiska mot lagstiftning och såg hellre att man utvecklade det befintliga

systemet med allmängiltigförklaring. Under årens lopp har dock det fackliga såväl som det politiska stödet för lagstiftning ökat och i valkampanjen inför förbundsdagsvalet i september 2013 drev socialdemokraterna SPD kravet om lagstiftad minimilön på 8,50 euro, eller cirka 75 kronor, i timmen. Från fackligt håll har hävdats att deras förhandlingsposition är för svag, i framför allt östra Tyskland, för att kunna förhandla fram acceptabla minimilönenivåer i nuvarande system. Dessutom anses systemet med allmängiltigförklaring också av många som tungrott och ineffektivt.

Inom det regeringsbärande partiet CDU/CSU är man fortfarande skeptisk till en lagstiftning, även om opinionen också inom CDU blivit mer positiv till ökad reglering av låglönesektorn, efter rapporter om missförhållanden och dåliga arbetsvillkor. Men i stället för en enhetlig minimilön vill man se en fortsatt differentiering mellan branscher och regioner. Det man i första hand ser framför sig är således att utvidga det nuvarande systemet med allmängiltigförklaring och att kräva att sektorer utan avtal inför minimilöner. Utgångspunkten är att staten endast ska gripa in när parterna själva har misslyckats.

Diagram 5.32 Lagstadgade minimilöner i EU och föreslagen nivå i Tyskland
Euro per timme



Källa: WSI

Den föreslagna nivån på minimilön i Tyskland ligger ganska nära, men något under, nivåerna i grannländer som Belgien, Nederländerna och Frankrike (se **diagram 5.32**). Ser man däremot till den föreslagna minimilönen i relation till medianlönen skulle Tyskland på 58 procent tillsammans med Slovenien hamna näst högst i EU, efter Frankrike. Enligt tyska uppskattningar skulle cirka 6 miljoner arbetstagare, eller ungefär 17 procent av arbetstagarna, få en höjd lön om en minimilön på 8,50 euro i timmen införs.

Många ekonomer varnar för att införandet av en minimilön inte bara får en engångseffekt utan att den också kan driva på löneutvecklingen med förlorad sysselsättning som följd. Argumentet att införandet av en minimilön skulle ge en stimulans av den privata konsumtionen i Tyskland och därmed också ge ett bidrag till en bättre balans inom euroområdet har inte heller något stort stöd bland ekonomer. Anledningen skulle framför allt vara den negativa syssel-

sättningseffekt som enligt ekonomerna skulle bli följden, vilken skulle ge en större negativ effekt på inkomsterna än den positiva effekten av en höjd lön. Det är också en allmän spridd uppfattning bland ekonomer att minimilöner är ett ganska trubbigt instrument för att uppnå en minskning av inkomstskillnader.

Kravet på minimilön tycks emellertid ha stort stöd i väljarkåren och valet till förbundsdagen resulterade bland annat i att det parti som varit mest kritiskt till ett införande av en lagstiftad minimilön, det liberala FDP, inte kom in i förbundsdagen. Därmed försvann CDU:s tilltänkta regeringspartner och istället inleddes förhandlingar med SPD. När SPD gav sig in i koalitionsförhandlingar med CDU ställde man som krav för att ingå i en regering att det införs en lagstadgad minimilön på 8,50 euro i timmen. Detta krav fick man också igenom i koalitionsförhandlingarna och enligt den uppgörelsen ska en lagstadgad minimilön på 8,50 euro i timmen införas år 2015.

6 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 2012 var 29 800 kronor. Män i landstingen hade den högsta genomsnittslönen och kvinnliga arbetare i privat sektor den lägsta.

Konjunkturlönestatistiken beskriver lönernas utveckling. De uppmätta löneökningarna för månaderna januari till och med oktober 2013 uppgår till 2,2 procent för näringslivet och 2,3 procent för hela ekonomin.

6.1 Den officiella lönestatistiken

Medlingsinstitutet är statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken. En allt viktigare del utgörs av den statistik som Sverige är skyldigt att fram inom ramen för EU-samarbetet.

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

Konjunkturlönestatistiken

Konjunkturlönestatistiken har som huvudsyfte att månatligen belysa lönenivån och dess förändring över 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 2014 publiceras blir uppgifterna för mars 2013 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 företagets och näringsgrenens perspektiv.

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

Konjunkturlönestatistiken

Undersökningen är en totalundersökning för kommuner och landsting.

För privat sektor och staten är den en urvalsundersökning. För privat sektor gäller att 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, övriga anställda definieras som tjänstemän. För att bestämma stickprovsstorleken i undersökningen används Neymanallokering. Urvalet för 2013 består av 5 840 företag.

De olika undersökningarna använder delvis olika lönemått och insamlingsmetoder:

För *arbetare i privat sektor* redovisas timlön, exklusive respektive inklusive övertidstillägg. För *tjänstemän i privat sektor* redovisas genomsnittlig månadslön, exklusive respektive inklusive rörliga tillägg. För *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. Statistiken för staten bygger på individuppgifter och är alltså, i motsats till de övriga, inte summarisk. Från 2012 övergick undersökningen av kostnadsskäl från att vara en totalundersökning till en urvalsundersökning.

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).

Detaljerad beskrivning

För en mer detaljerad beskrivning av statistiken se:
http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0101/_dokument/AM0101_BS_2013.pdf

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 Arbetskostnadsindex (AKI), Nationalräkenskaperna (NR), Konsumentprisindex (KPI) och undersökningen Företagens ekonomi.

Statistik över utbetalda lönesummor

Statistik över utbetalda lönesummor ligger utanför Medlingsinstitutets ansvarsområde. Uppgifter om lönesummor finns i företagens kontrolluppgifter till Skatteverket och i deras skattedeklarationer och dessa utgör huvudunderlag för de lönesummeserier som ingår i Statistiska centralbyråns (SCB) nationalräkenskaper (NR). Utifrån lönesummeserierna och uppgifter om sysselsättning beräknas, av respektive användare, några av de mått som tillsammans med konjunkturlönestatistiken är de mest använda 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 fördjupningsruta om lönestrukturstatistiken) 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 (arbetsgivarsidan) 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 arbetsmarknadens parter om gemensam lönestatistik (så kallade statistikavtal) finns för hela den offentliga sektorn. Av tjänstemannagrupperna inom privat sektor hade 2013 några av Unionens avtalsområden samt flera Sacoförbund, däribland Sveriges Ingenjörer, statistikavtal med sina motparter. Drygt hälften av de anställda på arbetarsidan finns i avtalsområden med statistikavtal.

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

Lönestrukturstatistiken

Undersökningen är en totalundersökning för kommuner, landsting och staten. För privat sektor är lönestrukturstatistiken en urvalsundersökning, som omfattar cirka 50 procent av det totala antalet anställda i privat sektor. Urvalet, bestående av cirka 8 400 företag, organisationer och stiftelser år 2012, 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 (Nsvar). Med hjälp av denna uppräkningsfaktor kan beräkningar av lönestrukturen för Sverige som helhet göras.

Under perioden 2005–2012 varierade andelen matchade företag, som ingår i urvalet vid två på varandra följande år, mellan 48 och 60 procent, undantaget 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 påverkade stratifieringen i urvalet. För andelen individer varierade motsvarande siffra mellan 62 och 66 procent. Detta innebär att under normala förhållanden byts mellan 41 och 46 procent av företagen ut mellan åren. Det är främst små och medelstora företag som byts ut i undersökningen, eftersom företag som har minst 500 anställda alltid undersöks och är med varje år.

I månadslön ingår: fast lön, fasta tillägg, ackordskompensation, rörlig lön, ob-/skifttillägg samt tillägg för risk, smuts och dylikt, jour- och beredskapsersättning, förmåner, väntetids- och restidsersättning utanför ordinarie arbetstid

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

samt helglön för arbetare. Löner för deltidstjänstgörande har räknats om till att motsvara lön för heltidstjänstgöring. Lönestrukturstatistiken innehåller däremot inte någon information om avtalstillhörighet för den anställde, ej heller information om bonus eller så kallade engångsbelopp.

År 2004 påbörjades insamling av *yrke* enligt Svensk Standard för yrkesklassificering (SSYK). Variabeln *yrken*, den så kallade 4-siffernivån, är klassificerad till 355 undergrupper. Indelningen efter 114 *yrkesgrupper* kallas 3-siffernivån, det vill säga 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. Implementeringen av den nya klassificeringen i lönestrukturstatistiken är beräknad till hösten 2014, avseende år 2014, med publicering 2015.

Detaljerad beskrivning

För en mer detaljerad beskrivning av statistiken se:
http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0103/_dokument/AM0103_BS_2012.pdf

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 sedan år 2008 både privat och offentlig sektor.

Huvudbegrepp är faktisk lön respektive arbetskraftskostnad per timme, men även dagkorrigerade (det vill säga korrigerade för effekter av kalendariska skillnader mellan åren) och säsongrensade index beräknas.

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

LCS är en undersökning som mäter arbetsgivarnas totala kostnader för arbetskraften, med cirka 30 variabler. Undersökningen görs vart fjärde år. Den undersökning som gäller 2008 genomfördes i huvudsak under 2009. Resultat från undersökningen har presenterats av Eurostat under 2011. Arbetet med den undersökning som gäller 2012 har genomförts under 2013. En uppskattning är att resultaten av denna undersökning publiceras av Eurostat tidigast 2015.

SES, som har många likheter med den svenska lönestrukturstatistiken, görs sedan 2002 vart fjärde år. Till största delen bygger statistiken för Sveriges del på

information från lönestrukturstatistiken. Sedan år 2006 omfattar SES hela ekonomin, det vill säga 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. Den senaste undersökningen gjordes år 2010 och resultaten har presenterats av Eurostat under 2013.

6.2 Utfall enligt konjunkturlönestatistiken 2013

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 6.1 Löneutveckling sektorvis 2013

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

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

Källa: Medlingsinstitutet

I **tabellerna 6.1–6.3** redovisas utfallen enligt konjunkturlönestatistiken för perioden januari–oktober 2013 som de nu (januari 2014) föreligger.

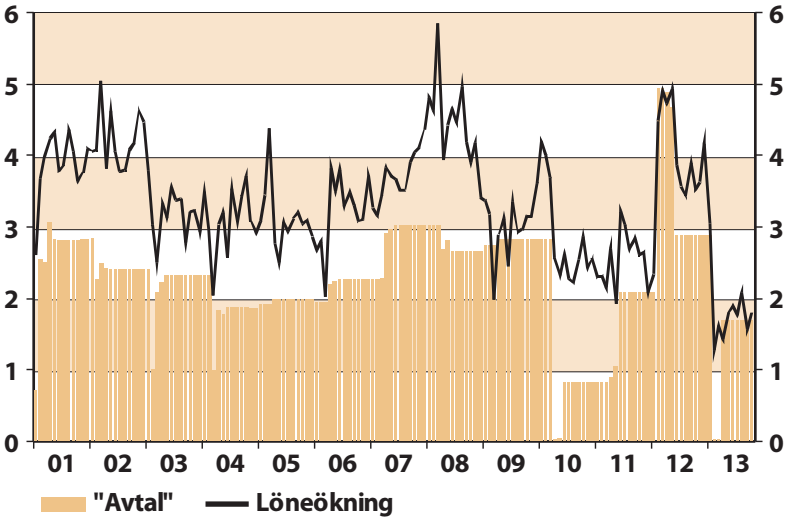
De hittills uppmätta löneökningarna för månaderna januari till och med oktober 2013 uppgår till 2,2 procent för näringslivet och 2,3 procent för hela ekonomin (**tabell 6.1**). Retroaktiva löner bedöms i första hand komma att påverka utfallen i kommuner och landsting där de lokala förhandlingarna normalt brukar släpa efter mer än i näringslivet. Det låga redovisade utfallet i staten för oktober månad hänger samman med att de statliga avtalen löpte ut i september och att majoriteten av statsanställda ännu inte fått ut nya löner.

De slutliga utfallen för löneökningstakten kommer att bli något högre än vad de preliminära utfallen indikerar. Baserat på hur de preliminära utfallen och de avtalsmässiga löneökningarna förhållit sig till det slutliga utfallet de senaste åren kan de definitiva löneökningarna för hela ekonomin väntas uppgå till drygt 2,5 procent 2013. Det skulle i så fall ligga nära de lägsta nivåer som tidigare noterats, dels i anslutning till 90-talskrisen och dels efter finanskrisen åren 2010 och 2011.

Löneökningstakten inom industrin har varierat mer än i andra sektorer de senaste åren. Detta är en följd av hur revisionstidpunkterna legat i tiden men också på att storleken på lönepåslagen varierat inom en och samma avtalsperiod. Avtalen som slöts 2010 hade en tydlig baktung profil, det vill säga löneökningarna var större andra avtalsåret än det första. Lönerevisonerna i 2010 års avtal låg i juni 2010 respektive juni 2011. I 2012 års ettåriga avtal låg revisionstidpunkten i februari. Detta innebar 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. Dessa månader uppgick sålunda löneökningstakten till nästan 5 procent (**diagram 6.1**). Industrins lönerevisioner i 2013 års avtal låg i april månad, vilket innebar att månaderna februari och mars blev de avtalsmässiga löneökningarna noll. De faktiska löneökningarna enligt konjunkturlönestatistiken blev visserligen högre än så men bromsade ändå in tydligt i början av 2013. Sammantaget blev de genomsnittliga löneökningarna i industrin 2,5 procent 2011 och 4 procent 2012. År 2013 föll ökningstakten markant.

Diagram 6.1 Löneökning och ”avtalsmässig höjning” i industrin



Källa: Medlingsinstitutet

I **tabellerna 6.2 och 6.3** redovisas löneökningstakten uppdelat på arbetare och tjänstemän i näringslivet. För arbetare uppmättes den genomsnittliga löneökningstakten under januari till oktober 2013 preliminärt till 2,3 procent. Motsvarande tal för tjänstemänen var 2,1 procent. Både för arbetare och tjänstemän i industrin ökade lönerna klart långsammare än genomsnittet, vilket i första hand beror på profilen i avtalen. Under 2012 var utvecklingen den motsatta.

Tabell 6.2 Löneutveckling för arbetare inom privat sektor 2013

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

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

Källa: Medlingsinstitutet

Tabell 6.3 Löneutveckling för tjänstemän inom privat sektor 2013

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

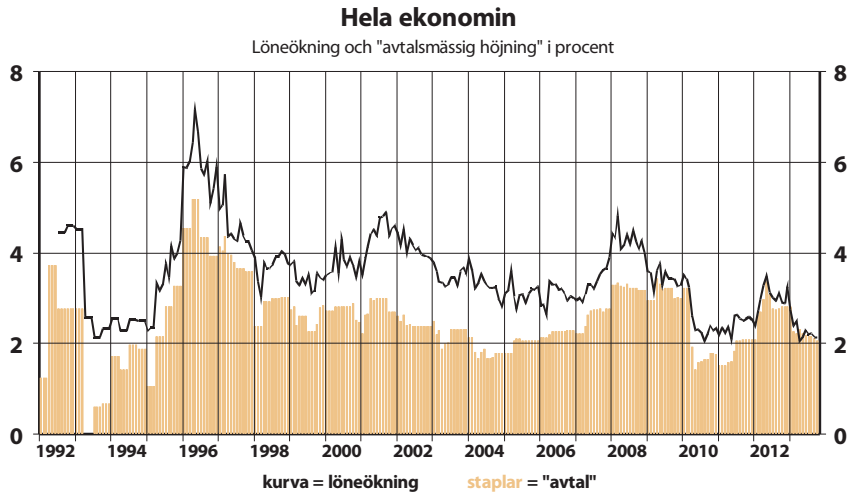
	jan	feb	mar	apr	maj	jun	jul	aug	sep	okt	Genom snitt
Industri	3,1	1,3	1,2	1,8	1,8	1,5	1,5	1,5	1,3	1,5	1,6
Byggnadsverksamhet	4,7	4,2	4,2	4,7	4,8	4,9	4,4	4,6	4,6	3,6	4,5
Handel	1,8	2,0	1,2	1,6	2,4	2,5	2,8	2,0	1,9	2,0	2,0
Transport	3,1	3,3	3,5	2,3	2,5	2,2	2,9	0,7	1,2	2,0	2,4
Hotell och restaurang	2,4	2,7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

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 arbetare med 0,1 procentenhet 2013 från 2,3 procent till 2,2 procent. Även för tjänstemännen dras löneökningstakten ned med 0,1 procentenheter, från 2,1 till 2,0 procent.

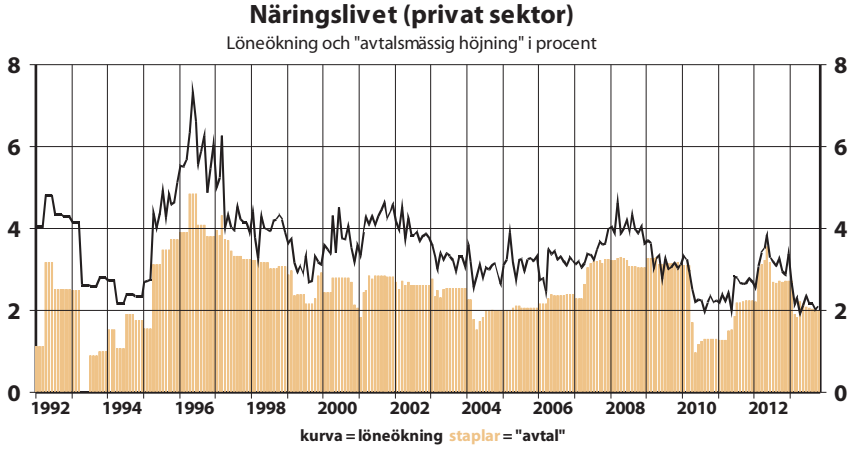
I **diagram 6.2 och 6.3** redovisas serier över ”avtal” tillsammans med löneökningar enligt konjunkturlönestatistiken. Uppgifterna om ”avtal” utgör en, ofta sammanvägd, blandning av traditionella avtal, lägstlöneutrymmen och stupstockar. Så kallade sifferlösa avtal har vägts in med värdet noll fram till och med 2008, därefter är de exkluderade ur beräkningarna. De avtalsmässiga löneökningarna är beräknade till 2,8 procent 2012 och 2,2 procent 2013. Förutom att påslagen i de normerande avtalen inom Industriavtalets ram minskade från 2,6 procent i årstakt 2012 till knappt 2,3 procent 2013 bidrog också den tidsmässiga profilen i avtalen till ett lägre utfall 2013. Som framgår av diagrammen kan avvikelserna mellan de avtalsmässiga höjningarna och de faktiska löneökningarna tidvis vara stora. Det kan till exempel bero på strukturella förändringar såsom 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 de centrala avtalen. **Diagram 6.4** visar löneförändringarna i kommuner, landstingen och staten.

Diagram 6.2 Procentuell förändring av lön och ”avtalsmässig höjning”



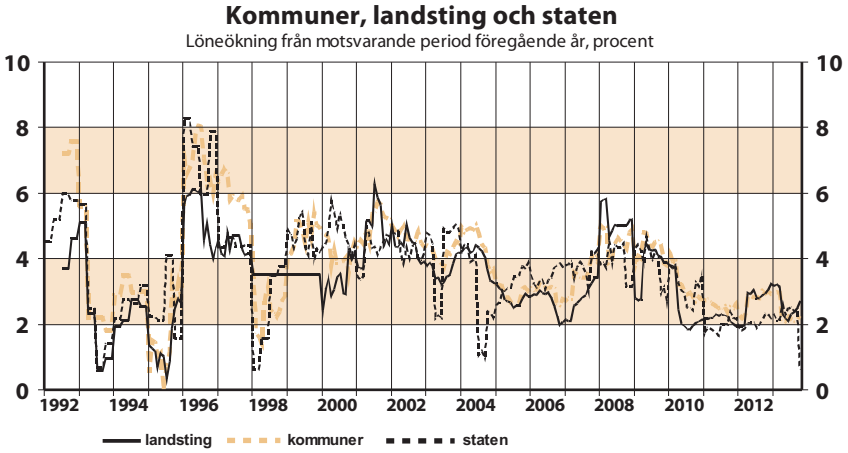
Källa: Medlingsinstitutet. Anmärkning: Före 2009 är sifferlösa avtal inlagda med värdet noll. Därefter är de exkluderade.

Diagram 6.3 Procentuell förändring av lön och ”avtalsmässig höjning”



Källa: Medlingsinstitutet.
Anmärkning: Före 2009 är sifferlösa avtal inlagda med värdet noll. Därefter är de exkluderade.

Diagram 6.4 Procentuell förändring av lön

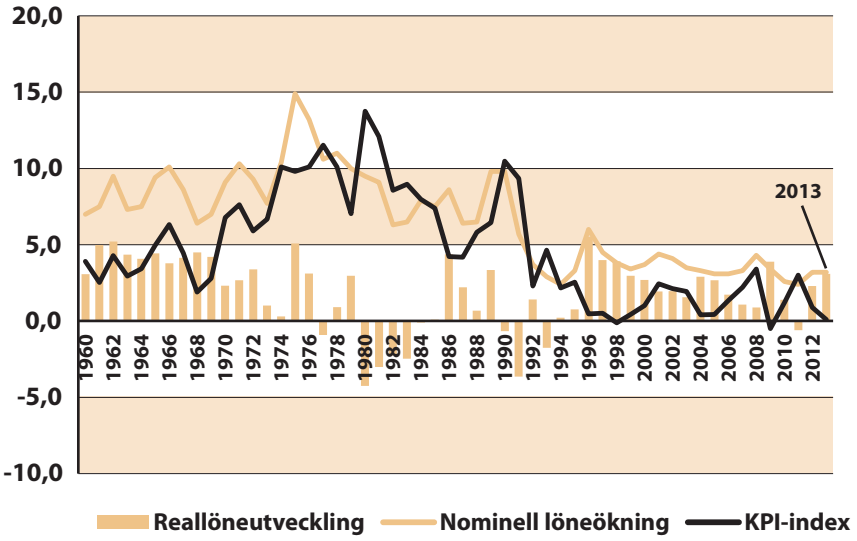


Källa: Medlingsinstitutet

6.3 Nominell lön och reallön

I **diagram 6.5** redovisas utvecklingen för löner enligt konjunkturlönestatistiken, 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 de har korrigerats för variationer i antalet arbetsdagar mellan åren. Lönesummorna är i möjligaste mån kostnadsmässigt periodiserade. Reallöneutvecklingen har beräknats genom att serien över den nominella löneutvecklingen deflaterats med konsumentprisindex (KPI), det vill säga korrigerats med hänsyn till prisförändringar. Även utvecklingen för konsumentprisindex redovisas i nedanstående diagram.

Diagram 6.5 Nominallön, reallön och KPI, procentuell förändring 1960–2013



Källor: Medlingsinstitutet och SCB
Anmärkning: Data för 2013 preliminära.

Sedan Industriavtalets tillkomst 1997 har de nominella lönerna till och med 2013 ökat med i genomsnitt 3,4 procent per år, medan konsumentpriserna stigit med 1,3 procent per år. Därmed har reallönerna ökat med 2,1 procent per år, eller sammanlagt cirka 40 procent. Under denna period har reallönerna stigit varje år utom 2011. Denna gynnsamma utveckling för reallönerna kom efter en lång följd av år med svag köpkraft. Utvecklingen var särskilt svag i början av 1980-talet då reallönerna sjönk med över 10 procent men även i början av 1990-talet minskade köpkraften betydligt. Viktiga förändringar som en ny penningpolitisk regim med ett trovärdigt inflationsmål och nytt ramverk kring lönebildningen har bidragit till den goda reallöneutvecklingen sedan mitten av 1990-talet trots relativt måttliga nominella ökningstal.

Under den senaste femårsperioden har såväl löneökningstakten som inflationen varit mycket dämpad. Jämfört med den dryga tioårsperioden fram till finanskrisen 2008 var löneökningstakten nästan en procentenhet lägre. Även inflationen har

varit lägre de senaste åren. Konsumentprisindex (KPI) ökade med mindre än 1 procent per år under perioden 2009–2013. Exkluderar man direkta ränteeffekter uppgick inflationen till 1,4 procent. Reallönetillväxten blev några tiondelar lägre under åren 2009–2013 jämfört med perioden 1998–2008. Utrymmet för reallöne–tillväxten på lång sikt bestäms av hur produktiviteten utvecklas. Under åren 1998–2008 var också produktivitetstillväxten och reallönetillväxten ungefär lika hög. Den senaste femårsperioden har dock produktiviteten ökat långsammare än reallönerna (se **tabell 6.4**). I den mån denna inbromsning i huvudsak beror på den svaga konjunkturen behöver det inte innebära att reallönetillväxten måste bli lägre framöver. Om däremot den underliggande produktiviteten försvagats innebär detta också att utrymmet för stigande reallöner framöver blir mindre.

Tabell 6.4 Nominell lön, inflation, reallön och produktivitet
Årlig procentuell förändring

	1998–2008	2009–2013
Nominell lön	3,6	2,8
KPI	1,4	0,9
Reallön (KPI)	**2,2**	**1,9**
KPIF	1,7	1,4
Reallön (KPIF)	**1,9**	**1,4**
Produktivitet	**2,3**	**1,0**

Källor: Medlingsinstitutet, SCB

6.4 Lönestrukturstatistiken för 2012

Detta avsnitt redogör kort för lönestrukturstatistiken för 2012. Lönestrukturstatistiken för 2013 kommer att presenteras i juni 2014.

Fördelning av månadslöner

I lönestrukturstatistiken för hela ekonomin används begreppet månadslön. I begreppet månadslön ingår förutom fast lön, även fasta och rörliga lönetillägg (lönestrukturstatistiken beskrivs i avsnitt 6.1). Timlöner räknas om till månadslöner och deltidsanställdas löner till heltidslön.

Tabell 6.5 redovisar den genomsnittliga månadslönen för arbetsmarknadens olika sektorer 2012 uppdelat på kvinnor och män.

Tabell 6.5 Genomsnittliga månadslöner år 2012

	Kvinnor	Män	Totalt
Samtliga sektorer	**27 600**	**32 100**	**29 800**
Privat sektor	28 300	32 200	30 700
Arbetare	23 500	25 900	25 100
Tjänstemän	31 500	39 300	35 800
Offentlig sektor	26 900	31 300	28 000
Kommuner	25 200	26 900	25 500
Landsting	29 900	39 800	31 900
Staten	31 000	34 000	32 500

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

Av tabellen framgår att genomsnittlig månadslön för samtliga sektorer är 29 800 kronor. 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. För en beskrivning av utvecklingen ur jämställdhetsperspektiv, se kapitel 10.

Lönespridningen

Ett vedertaget mått för att mäta lönespridning är att beräkna kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen (P90/P10). **Tabell 6.6** redovisar olika percentilmått samt lönespridningen år 2012.

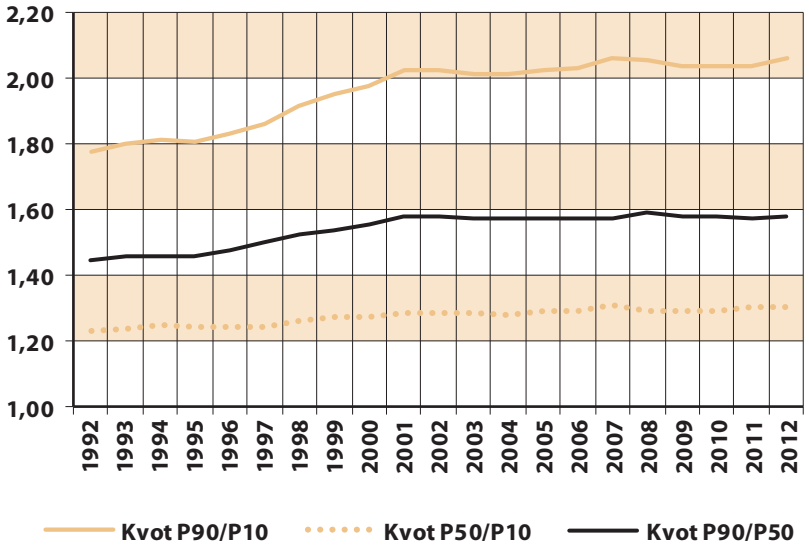
Tabell 6.6 Lönespridning år 2012[2]

Percentil:	P10	P50	P90	Kvot P90/P10
Samtliga sektorer	20 400	26 600	42 000	2,06

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

En percentilkvot på två (P90/P10=2) innebär att den tiondel av löntagarna som har högst lön har minst dubbelt så hög lön som den tiondel som har lägst.

Diagram 6.6 Lönespridning 1992–2012



Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Diagram 6.6 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

[2] Värdet (lönen) i den 10:e percentilen (P10) anger att 10 procent av löntagarna har en lägre lön, och 90 procent en högre. Motsvarande tolkning gäller för respektive percentil. Medianen är värdet för den 50:e percentilen (P50), d.v.s. lönen för den mittersta löntagaren vid rangordning efter lön.

lönespridning för 2007 förklaras sannolikt av avtalskonstruktionen med engångsbelopp i Svenska Kommunalarbetareförbundets avtal. Engångsbelopp ingår inte i lönestrukturstatistiken, vilket medför att en stor grupp av de anställda inom kommuner och landsting låg kvar på 2006 års lönenivå. Av diagrammet ovan framgår också att lönespridningen under 1990-talet har ökat mest inom den övre halvan av lönefördelningen.

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

Lönespridning inom och mellan olika sektorer

I detta avsnitt redovisas lönespridningen och dess utveckling inom och mellan olika sektorer på arbetsmarknaden. I avsnitt 10.4 behandlas lönespridningen ur ett könsperspektiv. I **tabell 6.7** redovisas tre percentiler (P10, P50, P90) samt kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen (P90/P10) för år 2012.

Tabell 6.7 Lönespridning efter sektor år 2012

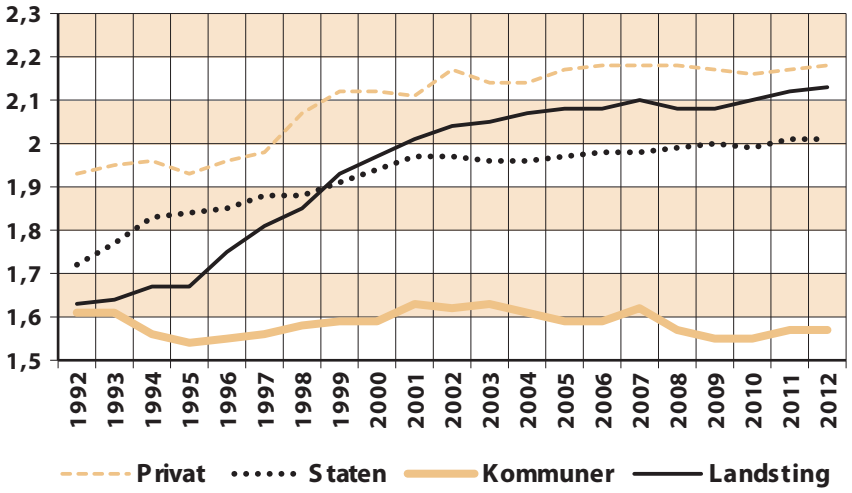
Sektor	P10	P50	P90	Kvot P90/P10
Privat sektor	20 300	27 000	44 200	2,18
Arbetare	19 500	24 700	31 300	1,61
Tjänstemän	22 100	31 400	52 900	2,39
Offentlig sektor	20 700	25 700	37 000	1,79
Kommuner	20 000	24 700	31 300	1,57
Landsting	22 100	28 000	47 000	2,13
Staten	22 600	29 900	45 400	2,01

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 6.7 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 2,13 år 2012, det vill säga en ökning med 29 procent. Det ska dock påpekas att måttet för lönespridning inte tar hänsyn till förändringar 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 6.7 Lönespridning efter sektor 1992–2012



Källor: Medlingsinstitutet och SCB

6.5 Att beräkna förändring i lönenivåer med olika metoder

Vilken som är den relevanta metoden för att mäta en löneförändring beror på vad som ska 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 beskrivs hur olika statistikkällor och olika beräkningssätt påverkar resultaten vid beräkningar av löneutveckling.

Strukturella förändringar påverkar genomsnittslönen

En observerad löneförändring mätt med konjunkturlönestatistiken (KL) eller lönestrukturstatistiken (SL) kan bero på olika faktorer. En är löneutveckling som direkt följd av löneförhandlingar. En annan är strukturella förändringar, som 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 urvals-

undersökningar, 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 dels att månadsvis mäta löneförändringar med kort tidsintervall (två månader) mellan mättidpunkt och publicering och dels att få en bra tidsserie över lönernas utveckling. Konjunkturlönestatistiken påverkas av att sammansättningen av individer hos arbetsgivaren förändras, det vill säga. strukturella förändringar inkluderas. (Läs mer i avsnitt 6.1 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. (Läs mer i avsnitt 6.1 om lönestrukturstatistiken).

Löneökningstakt enligt lönestrukturstatistiken rensad med 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 gruppsammansättningen 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 huvud-

sak 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.

Löneökningstakt enligt olika statistikkällor och metoder

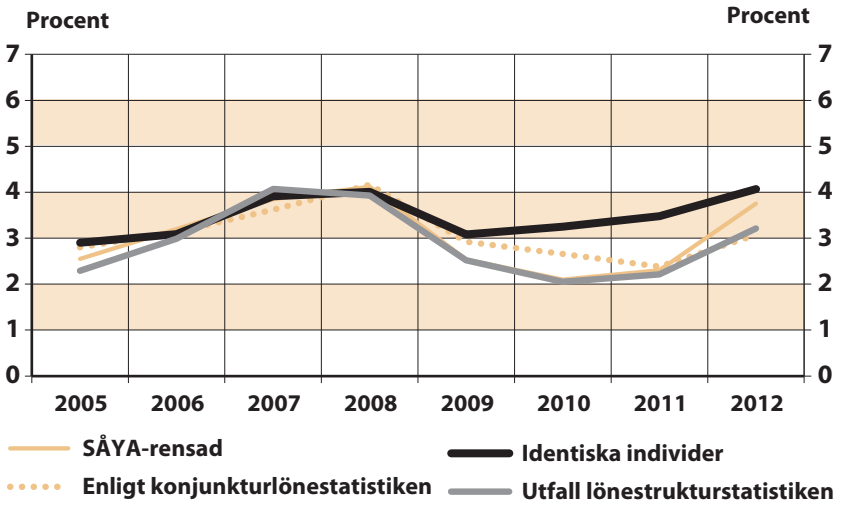
Lönestrukturstatistiken för perioden 2005–2012 har analyserats. I beräkningarna har begreppet månadslön använts. I månadslönebegreppet ingår förutom fast lön, även fasta och rörliga lönetillägg. Timlöner räknas om till månadslöner och deltidsanställdas löner till heltidslön. I analysen jämförs två rensade mått på löneökningstakten dels enligt SÅYA-metoden, dels för identiska individer. Dessutom redovisas även oviktad (alltså icke strukturrensad) löneökning enligt lönestrukturstatistiken samt årsgenomsnittet av den månatliga konjunkturlönestatistiken. Resultaten presenteras per sektor, där privat sektor delats upp mellan arbetare och tjänstemän.

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

Privat sektor

Resultaten för arbetare i privat sektor (se **diagram 6.8**) visar att den icke rensade löneökningen beräknad som förändring av den genomsnittliga timlönen, det SÅYA-rensade måttet samt årsgenomsnittet av den månatliga löneökningstakten enligt konjunkturlönestatistiken för arbetare ligger relativt väl samlade fram till år 2008. Löneökningstakten för identiska individer ligger i genomsnitt över perioden högre än övriga mått, speciellt under perioden 2009–2012.

Diagram 6.8 Arbetare i privat sektor



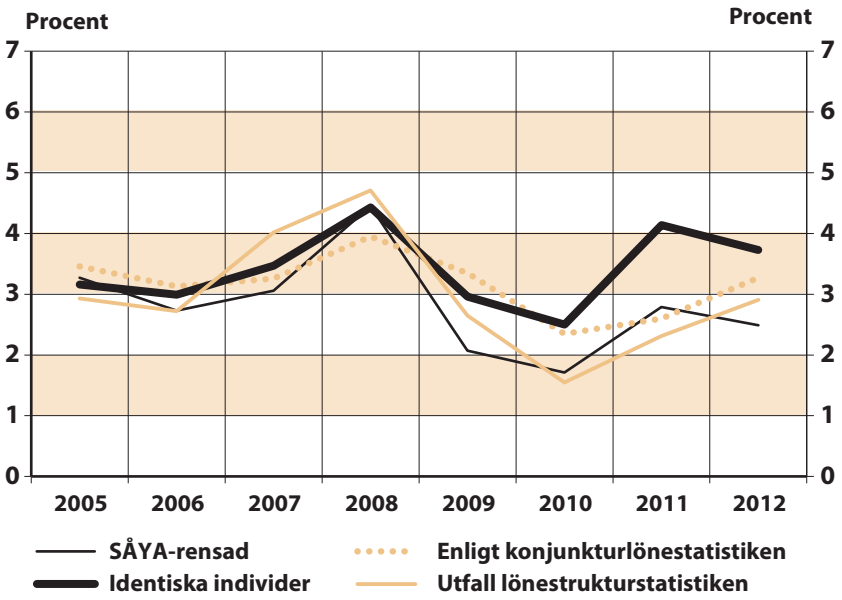
Källa: Medlingsinstitutet

För tjänstemän i privat sektor (se **diagram 6.9**) varierar lönestrukturstatistikens utfall starkt över åren och avviker vissa år avsevärt från konjunkturlönestatistiken. Detta kan bero på skillnaden i mätperiod mellan de bägge måtten eller en ändrad sammansättning av arbetskraften.

Årsgenomsnittet för den månatliga löneökningstakten enligt konjunkturlönestatistiken för tjänstemän visar mindre variation, under perioden varierar det mellan 2,4 och 3,9 procent.

Resultaten för tjänstemän visar för 2012 en skillnad på 1,2 (för 2011 var skillnaden 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.

Diagram 6.9 Tjänstemän i privat sektor

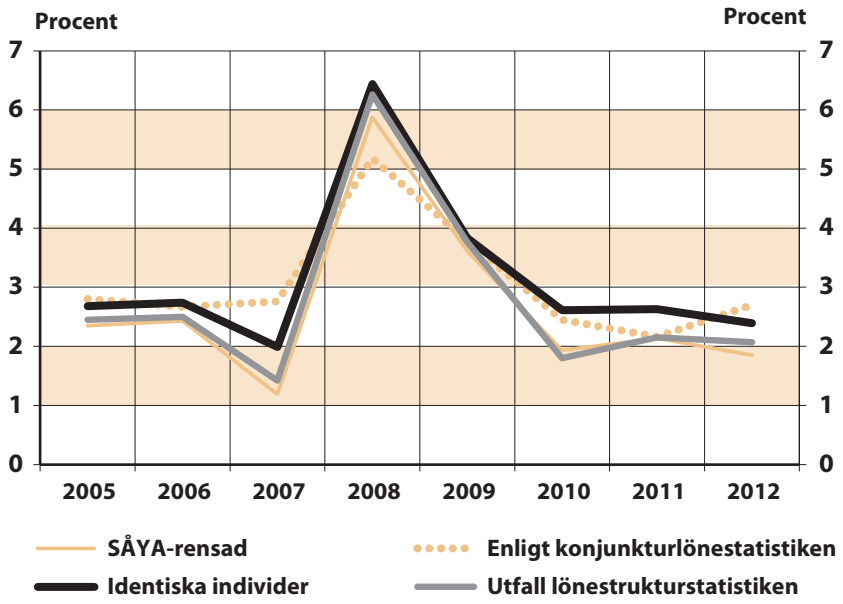


Källa: Medlingsinstitutet

Kommuner

Resultaten för kommuner (se **diagram 6.10**) visar en relativt liten variation mellan de olika beräkningssätten. Löneökningstakten för identiska individer tenderar att ligga något högre än de övriga måtten. Ett exempel på hur beräkningar av löneskillnader påverkas av avtalskonstruktionen var avtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting, SKL och Svenska Kommunalarbetareförbundet för år 2007.[3] I avtalet stipulerades utbetalningar av engångsbelopp vid två tillfällen (1 800 kr respektive 3 600 kr för heltidsanställda) för Kommunals medlemmar under 2007. Engångsbelopp betalades ut vid en given tidpunkt och höjde därmed inte lönenivån permanent. Utbetalningar av denna typ ingår inte i lönestrukturstatistiken, eftersom de ses som ett tillfälligt lönetillägg. Däremot korrigerade Medlingsinstitutet konjunkturlönestatistiken (vid sin publicering) för de engångsbelopp (april–december 2007) som angavs i avtalet mellan Kommunal och Sveriges Kommuner och Landsting, SKL. Engångsbeloppen motsvarade 1,3 procentenheter för kommunerna.

Diagram 6.10 Kommuner



Källa: Medlingsinstitutet

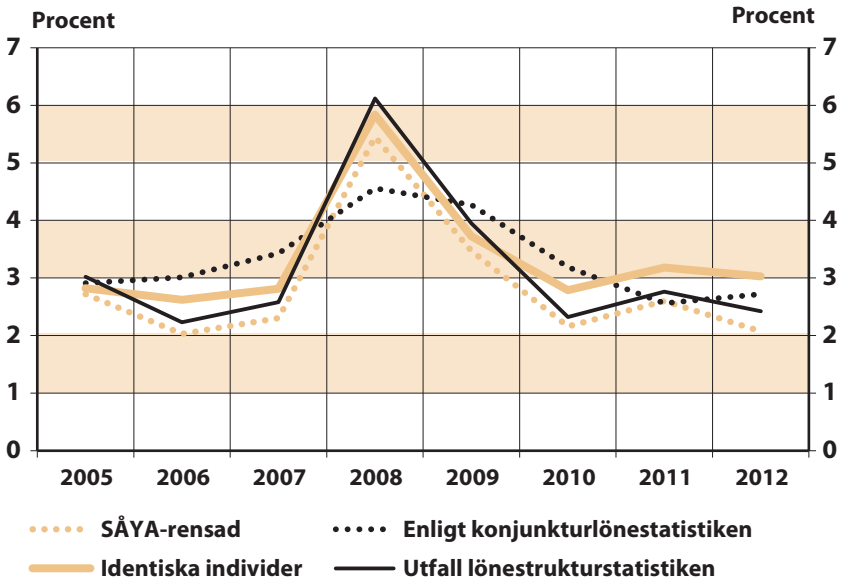
[3] Se sid. 264 i Medlingsinstitutets årsrapport för år 2007 för en detaljerad beskrivning av avtalet.

Landsting

Resultaten för landstingen (se **diagram 6.11**) visar en relativt liten variation mellan de olika beräkningssätten under perioden 2005–2012. Resultaten för landstingen visar för 2012 en skillnad på 1,0 (för 2011 var skillnaden 0,6) procentenheter mellan de två löneökningstalen grundade på SÅYA-rensning och identiska individer.

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.

Diagram 6.11 Landsting

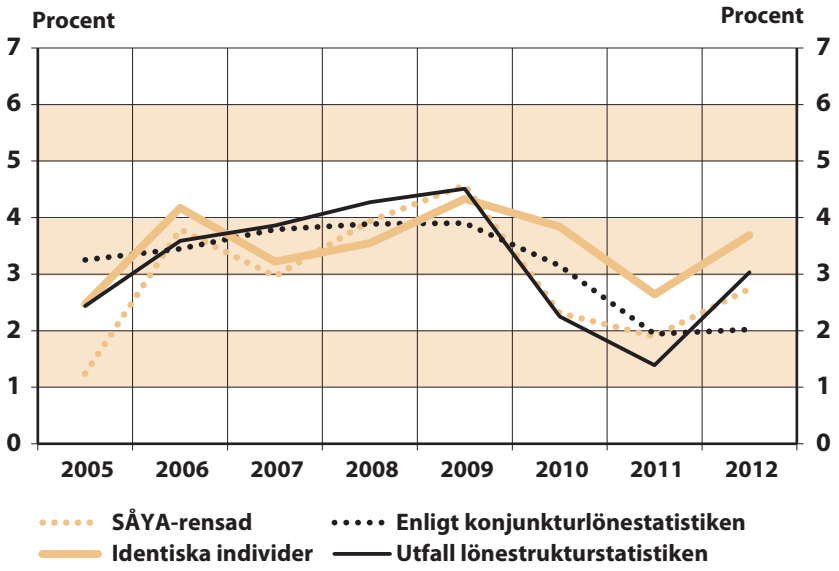


Källa: Medlingsinstitutet

Staten

Resultaten för staten (se **diagram 6.12**) visar en relativt liten variation mellan de olika beräkningssätten under perioden 2006–2009. 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. Att variationen mellan måtten ökar efter 2009 kan delvis förklaras av de sammansättningseffekter som uppstod inom försvarmakten vid övergången från allmän värnplikt till yrkesarmé. Detta innebar att ett flertal nya anställningar tillkom inom försvarsmakten, vilket medförde att löneökningstakten dämpades.

Diagram 6.12 Staten



Källa: Medlingsinstitutet

Sammanfattning

Trots avvikelser vissa år överensstämmer mönstret mellan löneökningsmåtten för identiska individer och SÅYA-måttet och de oviktade löneökningarna i konjunkturlönestatistiken och lönestrukturstatistiken relativt väl för perioden som helhet. De tre senaste åren har skillnaderna dock ökat. 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 beaktande av dessa ovan beskrivna förbehåll, presenteras en beräkning av genomsnittliga ökningstakter för perioden 2005 till 2012 efter sektor för de olika måtten i **tabell 6.8.**

Tabell 6.8 Genomsnittlig årlig ökningstakt 2005–2012 efter sektor och lönemått

Sektor/lönemått	Oviktat	KL	SÅYA	Identiska individer
Privat sektor				
arbetare	2,9	3,1	3,1	3,5
tjänstemän	3,0	3,2	2,8	3,4
Kommuner	2,8	3,1	2,7	3,2
Landsting	3,2	3,3	2,9	3,4
Staten	3,2	3,2	2,9	3,5

Källa: Medlingsinstitutet

För perioden 2005–2012 uppvisar måtten en förhållandevis liten spridning i genomsnittlig ökningstakt. Skillnaderna inom måtten varierar mellan 0,2 och 0,4 procenteneheter.

6.6 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 6.9** redovisas de genomsnittliga uttagsprocentsatserna i olika sektorer från och med 1994.

Tabell 6.9 Arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal 1994–2014 (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****	5,8	37,2	16,6	48,0	7,0	38,5	11,6	43,0	16,9	48,3
2014	31,4*****	6,0	37,4	*	*	7,0	38,5	12,7	44,1	16,1	47,5

* Uppgift saknas.
** Staten började betala arbetsgivaravgifter först 1995.
*** Sänkt avgift för 18–24-åringar.
**** Sänkt avgift (15,5 procent) för anställda under 26 år.
***** Avgiften sänkt till 15,5 procent till och med 30/6 för anställda under 26 år och från och med 1/7 för anställda som vid årets ingång fyllt 23 men inte 25 år. För anställda under 23 år är avgiften 10,2 procent från och med 1/7.
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 sedan under en följd av år vara relativt oförändrade. Därefter minskade avgiftsuttagen bland annat beroende på att uttagen anpassats till den sjunkande sjukfrånvaron och till att avkastningen på placerat kapital blivit bättre än beräknat. Mot slutet av perioden har de i tabellen redovisade avgiftsuttagen ånyo varit relativt oförändrade.

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 finansierades genom att ta i anspråk överskott som bildats genom tidigare inbetalda premier. För andra halvåret 2013 sänktes avgifterna till sjukpension och premiebefrielse och de är även sänkta under 2014. Uppgifterna i tabellen grundar sig enbart på

ITP2, som är den äldre, förmånsbaserade, delen av ITP-systemet. Ett arbete med att inkludera ITP1 i beräkningarna pågår.

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 beviljades sjukersättning minskade därefter avsevärt. Detta har medfört att AFA Sjukförsäkring har kunnat minska reserverna för framtida utbetalningar. För åren 2009–2014 har parterna tillsammans med AFA Försäkring bestämt att inte ta ut någon avgift.

Sänkningarna för 2009–2011 beslutades sent på året och 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. Vidare beslutades under 2012 om återbetalningar för 2007 och 2008 främst vad gäller avtalsgruppsjukförsäkring AGS och AGS-KL på totalt 17,5 miljarder kronor och under 2013 om återbetalningar för 2005 och 2006 vad gäller AGS-KL på 11 miljarder kronor. Utbetalningarna för 2005 och 2006 påbörjades i november 2013. Beslut om eventuella återbetalningar av AGS för 2005 och 2006 har ännu inte fattats. Återbetalningarna för 2005–2008 ingår inte i de i tabell 6.9 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 6.9 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. För 2008, 2011 och 2013 användes överskottsmedel för betalning av pensionspremier motsvarande ett uttag på en procentenhet för 2008 och 2011 och ett uttag på 0,75 procentenheter för 2013.

Vid beräkning av arbetskostnadsindex (AKI) för arbetare användes för åren 2005–2008 de procentsatser som redovisas i tabell 6.9. 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 motsats till de andra av tidpunkten för betalningarna och betydande omfördelningar mellan åren förekommer.

Lagstadgade avgifter

De lagstadgade avgifterna sänktes med en procentenhet 2009 till 31,42 procent och har därefter totalt sett varit oförändrade. Under den senaste tioårsperioden har betydande omfördelningar mellan avgifterna skett. Bland annat har sjukförsäkringsavgiften sänkts från 11,08 procent 2004 till 4,35 procent 2014

samtidigt som den allmänna löneavgiften höjts från 3,13 procent till 9,88 procent. I nationalräkenskaperna klassificeras den allmänna löneavgiften som en löneskatt. I måtten för arbetskraftskostnaderna ingår normalt både löneskatter och sociala avgifter. Ett undantag är det mått som OECD använder. I detta exkluderas löneskatterna, vilket medför att den av OECD redovisade utvecklingen kan avvika betydligt från andra källors.

För anställda i åldern 18–24 år sänktes uttaget till 22,7 procent under andra halvåret 2007 och till 21,3 under 2008. År 2009 sänktes de lagstadgade arbetsgivaravgifterna för anställda under 26 år till 15,5 procent. Från och med 1 juli år 2014 är uttaget 15,5 procent för anställda som vid årets ingång fyllt 23 men inte 25 år. För anställda under 23 år är de lagstadgade arbetsgivaravgifterna 10,2 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.

6.7 Kontakter med användare av statistiken

Under 2013 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 samråden, 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 Stig Blomskog från Södertörns Högskola. Han presenterade en rapport om besluts- och tolkningsproblem i den individuella lönesättningen. Under vårens möte deltog även Michael Thålin från Stockholms universitet som presenterade en rapport om arbetslivets gränser.

Under höstens möte deltog Jens Olin (SCB). Han talade om förändringar i det europeiska statistiksystemet. Under höstens möte deltog även Stefan Olby, Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation (FAO). Han presenterade FAOs insamling/analyssystem: Lönepuls online.

Den 20 juni 2013 presenterade Medlingsinstitutet lönestrukturstatistiken för hela arbetsmarknaden 2012. Som en fördjupad analys publicerades samtidigt rapporten ”Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2012?” (finns på *www.mi.se*). Med anledning av den nya rapporten bjöd Medlingsinstitutet in statistikintressenter till ett lunchmöte där rapporten presenterades.

Medlingsinstitutet har 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, bland annat med de opartiska ordförandena inom industrin. Medlingsinstitutet har också deltagit och gjort presentationer på konferenser utanför Sverige, till exempel på Nordic Wage and Labour Cost Statistics seminar i Helsingfors.

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 Arbetskraftskostnads-statistik).

7 Inför förhandlingarna 2013

Mer än 500 avtal skulle komma att tecknas under år 2013 och mer än hälften av dem löpte ut den sista mars. Industrins parter hade ambitionen att ännu en gång skapa den norm som övriga parter på arbetsmarknaden skulle förhålla sig till. De sattes därför under press att bli klara i tid före mars månads utgång.

Efter 2012 års avtalsrörelse när LO:s fackförbund inte kunnat enas kring kraven hade leden slutits när det var dags för 2013 års avtalsrörelse.

Industriavtalet, blev åter den arena där LO-förbund kunde möta tjänstemän (Unionen) och akademiker (Sveriges Ingenjörer). I Facken inom Industrin ingår LO-förbunden IF Metall, GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch samt Livsmedelsarbetareförbundet.

Facken inom industrin skrev den 12 november i en artikel på DN Debatt att de ekonomiska förutsättningarna gjorde att lönekraven visserligen lades lägre än året innan, men att det ändå fanns utrymme för reallöneökningar. En förutsättning för avtalsrörelsen var att Riksbanken skulle uppnå inflationsmålet. För att öka jämställdheten ville man också ha en utbyggnad av den avtalade föräldralönen.

När kraven senare samma dag preciserades stod det klart att de innebar löneökningar på 2,8 procent och en utbyggnad av systemen för arbetstidsförkortning och ytterligare en månads föräldralön. Föräldralönen skulle bli 90 procent av lönen i ytterligare en månad så att den omfattade sex månader i stället för fem.

För de avtal som innehöll en individgaranti skulle den vara minst 430 kronor.

Samma dag presenterade LO sina samordnade krav. De bestod av löneökningar på 2,8 procent för medlemmar med en lön över 25 000 kronor. För medlemmar med en lön under 25 000 kronor var kravet ett lönepåslag med minst 700 kronor. Avtalens lägstlöner skulle höjas med minst 700 kronor. Till det kom krav på ett försäkringspaket som innehöll ny avtalsförsäkring och ett nytt föräldrapenningtillägg. Tillägget skulle betalas under 180 dagar per barn och per försäkrad förälder och ge en inkomstuppfyllnad upp till 90 procent av lönen.

Svenskt Näringsliv kommenterade dessa avtalskrav med att krav som låg över 2012 års utfall inte var rimliga i det rådande ekonomiska läget. Utfallet för dem som enligt kraven skulle få 700 kronor beräknade Svenskt Näringsliv till cirka 3 procent. Det är inte rimligt att räkna med reallöneökningar varje år och en förutsättning för reallöneökningar 2013 var en riktigt låg inflation, ansåg Svenskt Näringsliv.

Den 15 december publicerades en debattartikel skriven av Svenskt Näringslivs ordförande Kenneth Bengtsson på Brännpunkt i Svenska Dagbladet. Där listade han arbetsgivarnas mål i avtalsrörelsen.

- Avtalen ska stärka exportsektorns konkurrenskraft.
- Företagsnära lönebildning.
- Ingen löneutjämning.
- Lägstalöner som möjliggör nya jobb.

I artikeln skrev han också att avtal som var längre än ett år skulle ge företagen stabila förutsättningar och att LO-förbundens lönekrav var utformade så att två av tre LO-medlemmar skulle få en högre löneökning än industrins anställda.

Byggavtalet, liksom Transports avtal, löpte ut den sista februari – alltså en månad före industrins avtal. Båda förbunden hade anslutit sig till LO-samordningen och Transport var inställt på att vänta tills industrin gjort upp. Byggnads däremot drev sina förhandlingar vidare och ställde förutom de gemensamma LO-kraven också krav på arbetsmiljöfrågor och på att huvudentreprenörer skulle ta ansvar för hela entreprenörskedjan för att skapa ordning och reda på byggen och i branschen.

Förhandlingarna strandade och Byggnads lade ett strejkvarsel som senare sköts upp efter beslut av Medlingsinstitutet.

Sedan industrins parter nått en uppgörelse som gav 6,8 procent på 36 månader ändrade LO-förbunden sina krav på 700 kronor till dem som tjänade under 25 000 kronor till ett krav på 1 700 kronor under en treårsperiod.

Sedan i september 2012 hade förhandlingar om ett nytt omställningsavtal pågått mellan Svenskt Näringsliv och PTK. Dessa förhandlingar ajournerades den 19 december för att vila under avtalsrörelsen. De återupptogs på hösten 2013 för att sedan åter ajourneras.

Yrkandena från tjänstemännens organisationer följde i huvudsak samma spår som Facken inom industrin – välmedvetna om ”märkets” betydelse. Kraven på ettåriga avtal med löneökning på 2,8 procent återkom också bland tjänstemännen liksom frågan om förlängd ersättningsperiod för föräldralediga.

Medan Unionen valde att slå vakt om individgarantier och lägstlöner i förhandlingarna hade Sacos förbund en mer öppen inställning till ”sifferlösa avtal”.

I den privata tjänstesektorn kom förspelet till förhandlingarna bland annat att kretsa kring Almegas strävan efter företagsnära lönebildning utan individgarantier, något som facken överlag motsatte sig.

Läs mer om de krav som gäller jämställdhetsfrågor i avsnitt 10.10 och om avtalskrav i avsnitt 11.3.

8 Förhandlingsresultat

I likhet med avtalsrörelsen 2012 löpte fler än 500 avtal ut under 2013, vilket innebar att drygt 2,7 miljoner anställda berördes av 2013 års avtalsförhandlingar. Kollektivavtalen inom Industriavtalets ram, som träffades den 2 april, gav arbetskostnadsökningar på 6,8 procent fördelat på tre år (36 månader), varav 0,5 procent avsattes till delpension. Dessa avtal utgjorde därefter den norm som kom att gälla för de övriga avtal som tecknades 2013.

Något som fick stort fokus i den lönepolitiska debatten var trenden att allt fler avtal tecknas som innebär lokal lönebildning utan ett centralt angivet utrymme – både i form av tidsbegränsade avtal och som tillsvidareavtal. Trenden har funnits en längre tid, men blev starkare i 2013 års avtalsförhandlingar. De innebar en betydande ökning av antalet löntagare som omfattas av denna avtalskonstruktion. För avtalsåret 2015 uppskattas cirka 800 000 anställda omfattas av så kallade sifferlösa avtal. Majoriteten av dessa kommer att återfinnas i kommuner, landsting och staten.

8.1 En betydande kunskapsbas

Medlingsinstitutet har byggt upp en betydande kunskapsbas när det gäller information om löner och allmänna villkor i gällande kollektivavtal. Vid 2013 års utgång fanns 669 registrerade kollektivavtal om löner och allmänna villkor hos Medlingsinstitutet. Till dessa ska också läggas ett antal särskilda avtal om anställningsformer med utbildningsinnehåll som till exempel yrkesintroduktion.

I **tabell 8.1** nedan redovisas både antalet kollektivavtal om löner och allmänna villkor och antalet anställda som berörs i respektive sektor. Alla överens-kommelser mellan avtalsslutande parter registreras som separata avtal, det vill säga om en arbetsgivarorganisation tecknat ett gemensamt avtal med två arbetstagarorganisationer registreras två avtal. Det är förenat med svårigheter att redovisa hur många arbetstagare som omfattas av de olika avtalen. De fackliga organisationerna har uppgifter om hur många av deras medlemmar som berörs, vilket inte är samma sak som hur många som berörs totalt. Det kan också finnas olika uppgifter om vilka som omfattas av ett avtal eftersom det går att räkna både årsarbetare och antal anställningar.

Tabell 8.1 Antal avtal respektive antal anställda fördelat efter sektor

	Antal avtal	Antal anställda
Privat sektor	651	2 175 000
Svenskt Näringsliv	399	1 890 000
därav Industriavtalet	54	500 000
Övrig privat sektor	252	285 000
Offentlig sektor	18	1 245 000
Kommuner och landsting	15	1 015 000
Staten	3	235 000
Totalt	**669**	**3 420 000**

Källa: Medlingsinstitutet

Hur Medlingsinstitutet beräknar antalet kollektivavtal

Ett **riksavtal** är ett avtal som träffas mellan centrala förbundsparter och som gäller för en hel bransch eller del av en 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 hade i december 2013 registrerat 669 riksavtal om lön och allmänna anställningsvillkor. Siffran varierar över tid då nya avtal träffas och andra upphör. Löpande tillsvidareavtal omförhandlas inte vad avser löner, men en anpassning av allmänna villkor kan ha varit föremål för omförhandling 2013. Dessa avtal ingår inte i Medlingsinstitutets redovisning av nytecknade avtal år 2013.

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

En gemensam överenskommelse mellan ett arbetsgivareförbund och flera fackliga organisationer räknas som flera kollektivavtal. Till exempel har IT&Telekomföretagen 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.

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) träffar avtal på riksavtalsnivå för kommuner och landsting. Avtal sluts med cirka 30 fackliga organisationer inom ramen för olika avtalsområden:

- Svenska Kommunalarbetareförbundet
- OFR:s förbundsområden
  - Allmän kommunal verksamhet (Vision, Akademikerförbundet SSR, Teaterförbundet och Ledarna)
  - Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet och Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund)
  - Läkare (Sveriges läkarförbund)
  - Lärare[1] (Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund)
- AkademikerAlliansen (16 Saco-anslutna förbund)
- Brandmännens Riksförbund.

Avtalen registreras – liksom i privat sektor – som egna avtal med varje enskilt fackförbund. Kollektivavtal slutna med Akademikeralliansen har däremot räknats som ett avtal. SKL tecknar också kollektivavtal för Räddningstjänst i Beredskap – RiB och avtal om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare – PAN.

Arbetsgivarorganisationen Pacta tecknar likalydande avtal som SKL, men dessa avtal hänförs till privat sektor i Medlingsinstitutets redovisningar. Arbetsgivarorganisationen Pacta tecknar också avtal med Svenska Transportarbetareförbundet, Fastighetsanställdas Förbund och SEKO – Facket för Service och Kommunikation.

[1] Inom läraområdet har Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund kommit överens om att gemensamt utöva den centrala förhandlings- och avtalsrätten genom Lärarnas Samverkansråd.

Arbetsgivarverket träffar tre överenskommelser inom staten. Avtal tecknas med:

• SEKO – Facket för Service och Kommunikation

• Saco-S (21 Sacoförbund)

• OFR:s förbundsområden

- S, Statstjänstemän (Fackförbundet ST, Lärarförbundet, Ledarna, Försvarsförbundet, Vårdförbundet)
- P, Poliser (Polisförbundet, TULL-KUST)
- O, Officerare (Officersförbundet, Ledarna)

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 2 762 000 yrkesverksamma medlemmar innebär inte att alla dessa finns på arbetsplatser med kollektivavtal. Situationen är densamma för Ledarna och andra fack utanför centralorganisationerna. 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 eller inte.

Avtalsbundenhet för en arbetsgivare kan uppkomma på två sätt, antingen genom att arbetsgivaren ansluter sig till en arbetsgivarorganisation eller genom att teckna ett så kallat hängavtal direkt med en facklig organisation. För närvarande är cirka 65 000 arbetsgivare enbart bundna av hängavtal, vilka omfattar cirka 231 000 arbetstagare (enligt Fora Försäkring).

I Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning (AKU) i december 2013 uppgår det totala antalet anställda till cirka 4 200 000 personer. Denna siffra baseras på befolkningen 15–74 år exklusive egenföretagare och medhjälpare i familjeföretag. Här ingår samtliga anställda oavsett om företaget där personen är anställd är bundet av centralt kollektivavtal, hängavtal eller helt saknar kollektivavtal.

I kapitel 3 *Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning* uppger Anders Kjellberg antalet anställda under reguljära (centrala) avtal och hängavtal i åldern 15–74 år till 3 644 000 personer.

Enligt de uppgifter som Medlingsinstitutet har tillgång till omfattar de 669 registrerade avtalen cirka 3,4 miljoner anställda (exklusive hängavtal).

En komplikation är att arbetsgivare respektive fackliga organisationer redovisar antal berörda anställda på olika sätt. Ett annat problem att antalsuppgiften baseras på antal anställda och ibland som anställda omräknade till heltid (årsarbetare). Som exempel kan nämnas att Vårdförbundet och Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund tillsammans har 115 000 medlemmar anställda i kommuner och landsting samt Pacta. Omräknat till årsarbetare är antalet i stället 85 000.

8.2 Avtalsåret 2013

Under 2013 träffades drygt 500 avtal på den svenska arbetsmarknaden. Därtill kommer förändringar i ett antal av de tillsvidareavtal som tecknats med bland annat Ledarna, som i huvudsak avser förändringar i allmänna villkor. För 2013 rör det sig oftast om ändrade villkor för föräldralediga samt tillsättande av nya arbetsgrupper.

I **tabell 8.2** redovisas gällande avtal efter sektor. Det ska noteras att avtal för Arbetsgivarförbundet Pacta ingår i privat sektor, även om de flesta avtalen är likalydande med dem som tecknats av Sveriges Kommuner och Landsting.

Tabell 8.2 Gällande avtal (669 stycken) och antal anställda fördelade efter sektor

	Tecknade avtal 2013		Avtal som löpt ut*		Övriga gällande avtal**	
	Antal avtal	Antal anställda	Antal avtal	Antal anställda	Antal avtal	Antal anställda
Privat	498	1 948 000	23	11 000	130	216 000
därav tillsvidareavtal	*54*	*18 000*			*75*	*66 000*
Kommuner och landsting	8	665 000	1	0	6	348 000
därav tillsvidareavtal	*0*	*0*			*2*	*50 000*
Staten	2	126 000	0	0	1	107 000
därav tillsvidareavtal	*0*	*0*			*1*	*107 000*
Totalt	508	2 740 000	24	11 000	137	670 000
därav tillsvidareavtal	54	18 000			78	223 000

Källa: Medlingsinstitutet
* Avtal som löpt ut och där inget nytt avtal har träffats
** Avtal tecknade före 2013 med utlöpningstidpunkt efter 2013

Inom kommuner och landsting omförhandlades drygt hälften av avtalen 2013. De nytecknade avtalen är avtalen med Svenska Kommunalarbetareförbundet (HÖK, PAN och RiB)[2], samt OFR:s förbundsområden Allmän kommunal verksamhet (Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Vision) och Läkare. Med Brandmännens Riksförbund har också tecknats avtal.

När det gäller avtal som inte har varit föremål för förhandling 2013 inom kommuner och landsting kan nämnas OFR:s förbundsområde Lärare respektive Hälso- och sjukvård (se kolumnen ”Övriga gällande avtal” i tabell 8.2). De två tillsvidareavtalen inom kommuner och landsting är avtalet med Akademiker-Alliansen och BEA-avtal[3].

De två avtalen inom staten som tecknades 2013 var med OFR (S, O och P) samt med SEKO – Facket för Service och Kommunikation. Det tredje avtalsområdet inom den statliga sektorn är avtalet med Saco-S som är ett tillsvidareavtal som slöts 2010.

Som framgår av tabell 8.2 tecknades det nya avtal inom de flesta avtalsområden inom privat sektor under 2013. Bemanningsavtalet mellan Bemanningsföretagen och IF Metall med flera var ett av de största som inte omförhandlades.

[2] Huvudöverenskommelse, personliga assistenter respektive räddningspersonal i beredskap.
[3] Arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser. Avtalet tecknas med flera organisationer inom den kommunala sektorn, men redovisas här enbart som ett avtal.

De tillsvidareavtal som tecknades 2013 var främst avtal med arbetsgivarorganisationen Kommunala Företagens Samorganisation (KFS), som står för 50 av de 54 tillsvidareavtalen. Som framgår av tabell 8.2 omfattar de 54 tillsvidareavtalen inom privat sektor knappt 20 000 anställda.

Avtal i rätt tid

Det finns ett samhälleligt intresse av att nya avtal träffas innan de gamla har löpt ut. Detta är också en klart uttalad målsättning i Industriavtalet och i andra kollektivavtal om förhandlingsordning inom såväl privat som offentlig sektor. Även inom områden som saknar sådana avtalsbestämmelser råder denna samsyn.

Tabell 8.3 Avtal i rätt tid

Uppgörelser i förhållande till utlöpningstidpunkt räknat i procent av antalet anställda

	2004	2007	2010	2011	2012	2013
På utlöpningstidpunkten eller tidigare	72	67	23	72	37	9
Inom tre veckor efter utlöpningstidpunkten	5	5	15	10	32	46

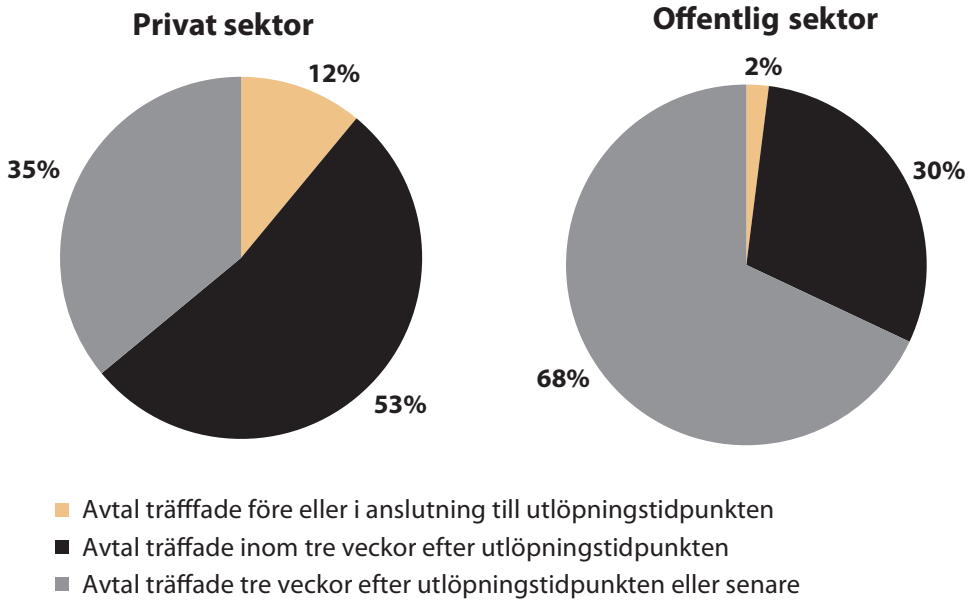
Källa: Medlingsinstitutet

De första avtalen inom industrin tecknades den 2 april 2013 och började gälla den 1 april 2013. Eftersom de flesta avtalen hade löpt ut den 31 mars 2013 innebar detta att avtalen tecknades i nära anslutning till utlöpningstidpunkten (se **tabell 8.3**).

Avtalsrörelsen år 2013 var omfattande. Av de drygt 500 avtal som tecknades under år 2013 löpte åtta avtal ut 2012, resterande avtal hade utlöpningstidpunkt 2013.

I privat sektor tecknades avtalen för 64 procent av de anställda inom tre veckor efter utlöpningstidpunkten eller tidigare. Motsvarande andel inom kommuner, landsting och staten var 32 procent. Inom den kommunala sektorn slöts avtalen för Svenska Kommunalarbetareförbundet och Sveriges läkarförbund mer än tre veckor efter avtalens utlöpningstidpunkt. Övriga avtal inom kommuner, landsting och staten slöts inom tre veckor före avtalens utlöpningstidpunkt (se **diagram 8.1**).

Diagram 8.1 Tidpunkt för avtal tecknade år 2013 i procent av antalet anställda

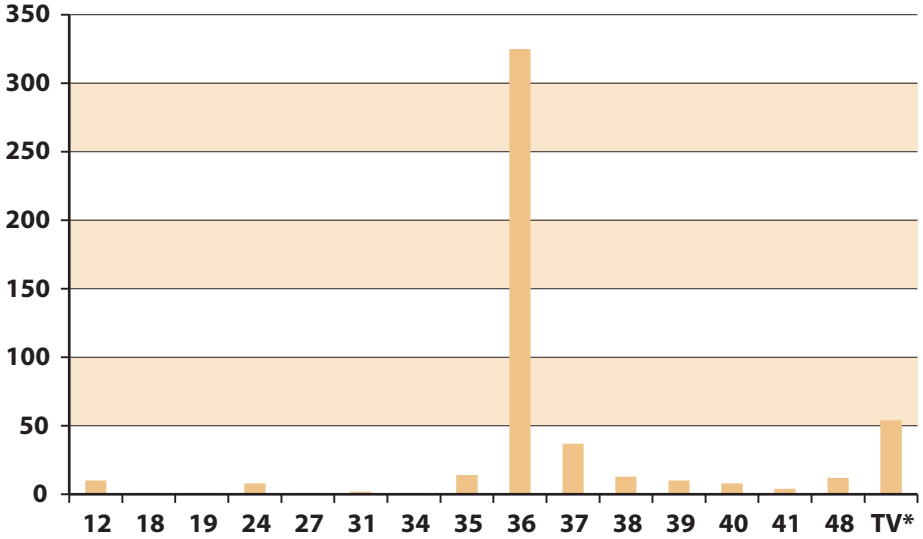


Källa: Medlingsinstitutet

Avtalsperiodens längd

Som framgår av **diagram 8.2** karaktäriseras avtalsrörelsen 2013 av långa avtalsperioder, där den vanligaste avtalsperioden är 36 månader (327 avtal). Detta gäller till exempel samtliga avtal inom Industriavtalet.

Diagram 8.2 Antal avtal fördelade efter avtalsperiodens längd uttryckt i månader



Källa: Medlingsinstitutet
* Tillsvidare

I ett antal avtal förlängdes avtalsperioden för att klara Industriavtalets märke som uttrycks i 36 månader; ett höjt avtalsvärde kompenseras av en längre avtalsperiod, se diagram 8.2.

Det finns även exempel på avtal som löper betydligt längre. Till exempel har det tecknats 12 avtal som löper på 48 månader. Det är avtalen för OFR:s förbundsområde ”Allmän kommunal verksamhet” och ”Läkare” tecknade av Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Pacta. Friskoleavtalen tecknade mellan Almega Tjänsteföretagen/IDEA och lärarorganisationerna löper också på 48 månader. Vidare har 54 avtal tecknats som löper tillsvidare, varav 50 mellan KFS och Sacoförbunden samt Ledarna.

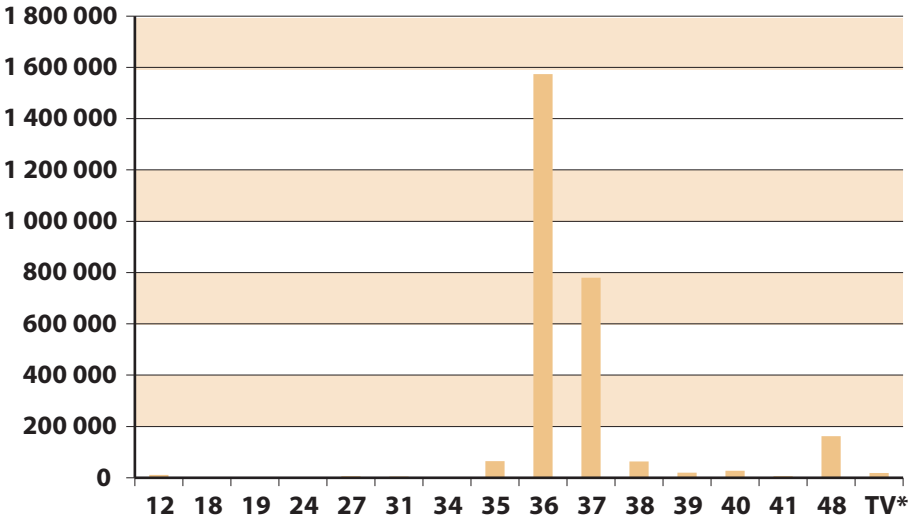
Den kortaste avtalsperioden är 12 månader (11 avtal) och gäller till exempel. ”Frisöravtalet” mellan Sveriges Frisörföretagare och Handelsanställdas förbund. RiB-avtalen[4] som tecknats mellan Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta och

Brandmännens riksförbund respektive Svenska Kommunalarbetareförbundet är också exempel avtal som löper på 12 månader liksom avtalet inom sjöfarten mellan Almega Tjänsteföretagen och Sjöbefälsföreningen/Ledarna.

Ledarnas löneavtal (Ledaravtalet) gäller i de flesta fall tillsvidare, men här förekommer det att vissa av avtalen har ändrats eller kompletterats med exempelvis precisering av när lönerevision ska ske om man inte kommer överens lokalt.

Omsatt i termer av antal anställda som omfattas av olika avtalslängder blir bilden något förändrad jämfört med om man ser till antalet avtal, se **diagram 8.3**. Det finns relativt många tillsvidareavtal, men de omfattar få anställda. Det motsatta gäller de riktigt långa avtalen (48 månader). De avtalen är få, men omfattar många anställda.

Diagram 8.3 Antal anställda fördelade efter avtalsperiodens längd uttryckt i månader



Källa: Medlingsinstitutet

* Tillsvidare

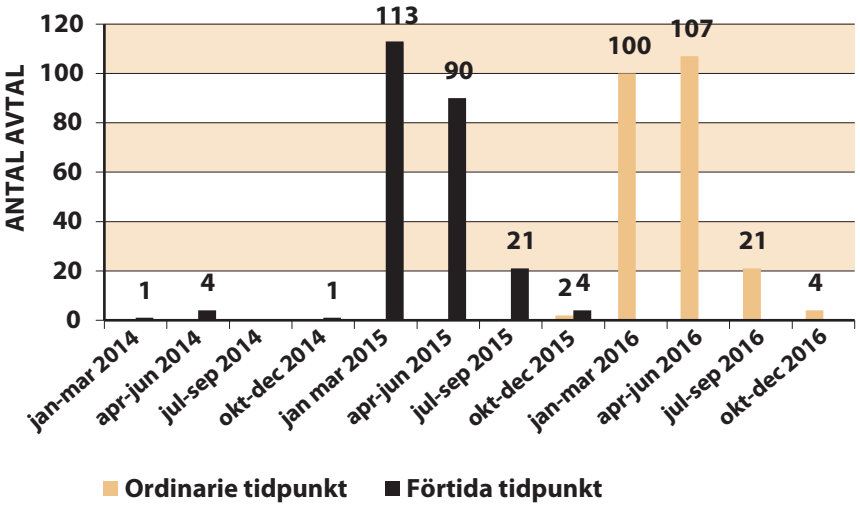
Förtida uppsägning

Av de 508 avtal som tecknades 2013 kommer 417 att löpa ut under 2016, varav 333 under perioden mars till och med maj med tonvikten på sista mars (191 avtal).

Av de avtal som tecknades under 2013 har 234 avtal en förtida uppsägningsmöjlighet. Utöver det finns sedan tidigare tre gällande sådana avtal. I **diagram 8.4** redovisas antalet avtal som tecknades 2013 med utlöpningstidpunkt 2014 eller senare och som har en möjlighet till förtida uppsägning.

[4] RiB står för Räddningspersonal i Beredskap.

Diagram 8.4 Utlöpningstidpunkter för de avtal som är uppsägningsbara



Källa: Medlingsinstitutet

De fem avtal som kan löpa ut redan under 2014 vid en förtida uppsägning är:

- Byggavtalet mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet, där avtalet kan sägas upp under perioden 15–28 februari för att upphöra att gälla den 31 mars 2014.
- Spårtrafikavtalen mellan Almega Tjänsteförbunden och SEKO – Facket för Service och Kommunikation, Sveriges Ingenjörer, Sacoförbundet Trafik och Järnväg samt Fackförbundet ST. Avtalen kan sägas upp den 31 mars 2014 för att upphöra att gälla den 31 maj 2014.
- Avtalet Revisions- och konsultföretag mellan Almega Tjänsteföretagen och Unionen, där avtalet kan sägas upp den 30 juni 2014 för att upphör att gälla den 31 december 2014.

8.3 Förhandlingsresultat 2013

Kollektivavtalen inom Industriavtalet, som tecknades i april 2013, innebar arbetskostnadsökningar på 6,8 procent fördelat på tre år (36 månader). Den angivna ökningstakten i dessa avtal utgjorde den norm som kom att gälla för de avtal som därefter tecknades 2013.

Föräldraledighet

Inom flera avtal för såväl arbetare som tjänstemän utökades föräldralönen från fem till sex månader. Bestämmelserna om föräldraledighet (barnens födelsetidpunkter, anställningstid och andra villkor) skiljer sig åt mellan olika avtalsområden och mellan arbetare och tjänstemän (se Bilaga 1).

Svenskt Näringsliv och LO träffade en principöverenskommelse om försäkring om kompletterande föräldrapenning, giltig från den 1 januari 2014. Även medlemmar inom kooperationens avtalsområde KFO-LO omfattas av försäkringen. Ersättningen motsvarar tio procent av föräldrapenningunderlaget upp till och med tio prisbasbelopp och 90 procent för lönedelar däröver. Ersättningen förutsätter anställning vid ett företag bundet av försäkringen och ska kunna utbetalas under maximalt 180 dagar per födelse och per försäkrad förälder.

Den kompletterande föräldrapenningen ersatte i de flesta fall de överenskommelser om föräldralön/föräldraersättning som finns i gällande avtalsområden där LO är part. Avräkning ska göras med 0,05 procent från avtalsvärdet på avtalsområden där förbund inom LO är avtalspart.

Delpension

Inom många avtal för såväl arbetare som tjänstemän ges en möjlighet att ansöka om delpension från 60 eller 62 års ålder. I allmänhet sker en avsättning med 0,2 procent den 1 april 2014 och med 0,3 procent den 1 april 2015, men det förekommer också att 0,6 procent ska avsättas under 2014 och 2015 (0,3+0,3 procent). Det senare fallet är ofta förknippat med en besparing på 0,1 procent via andra avtalsförändringar. Ett undantag är ”Tekoavtalet” mellan TEKO och IF Metall där totalt 0,7 procent avsätts under avtalsperioden (0,4 procent från och med den 1 april 2014 och 0,3 procent från och med den 1 april 2015). Av dessa 0,7 procent belastar 0,6 procent avtalsvärdet medan intjänandet av resterande 0,1 procent motsvaras av mellan parterna överenskomna avtalsförändringar.

Det finns också exempel på avtal där man gör ytterligare avsättningar till delpension. I exempelvis ”Teknikavtalet” mellan Teknikarbetsgivarna och IF Metall görs en överföring från livsarbetstid till delpensionsavsättning motsvarande 0,9 procent, vilket betyder att totalt 1,5 procent avsätts till delpension. Mer information om olika delpensionslösningar i avtalen återfinns i Bilaga 1.

I en del fall, där ingen överenskommelse finns om avsättning till delpension, är frågan överförd till en arbetsgrupp. Bland annat har Unionen i flera avtal kommit överens om att tillsätta arbetsgrupper för att analysera olika åtgärder för att tjänstemännen ska kunna arbeta längre, där delpension tas upp som en av de åtgärder som skulle kunna möjliggöra ett längre arbetsliv.

För det fall Svensk Handel och Unionen med stöd av Svenskt Näringsliv och PTK beslutar om avsättning till deltidspension under avtalsperioden accepterar även Akademikerförbunden att parternas löneavtal justeras med beaktandet av förändringen.

Övriga kostnader

I flera avtal är löneökningarna högre än 6,8 procent – bland annat för de LO-förbund där löneökningen under avtalsperioden uppgår till 1 700 kronor. För att uppnå ett avtalsvärde på 6,8 procent uttryckt i termer av 36 månader, har olika avräkningar gjorts. Vanligt förekommande åtgärder har varit att förlänga avtalsperiodens längd eller räkna upp avtalets lägsta löner och andra ersättningar med mindre än normen på 6,8 procent.

Exempel på avtal med kostnadsavräkningar är *Detalj- och Partihandelsavtalen* (Svensk Handel/Handelsanställdas förbund). Här består besparingarna bland annat av lägre höjningar av minimilönenivåerna, ökat lokalt fördelningsutrymme samt införandet av yrkespraktik (Detaljhandeln). Inom *Hotell och Restaurang-avtalet* (Visita/Hotell och Restaurang Facket) höjs OB, avtalets lägsta löner samt ungdomslönerna mindre än ramen.

För avtalet *Huvudöverenskommelse HÖK 13* mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), Arbetsgivarförbundet Pacta och Svenska Kommunal-

arbetareförbundet består kostnadsavräkningarna dels av en längre avtalsperiod (37 månader), dels av att den lägsta lönen höjs med 80 procent av löneutrymmet.

Det finns även exempel på avtal där det har gjorts kostnadsavräkningar för arbetstidsförkortningar, samt slutreglering av kostnader som härrör från gamla avtal. I till exempel *Träindustriavtalet* mellan Trä- och Möbelföretagen och GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch ska återstoden av kostnaden för förbättringar av arbetarnas pensioner, från avtalsuppgörelsen 2007, slutregleras med 0,07 procent under första lönerevisionsperioden. I *Sågverksindustriavtalet* mellan Föreningen Sveriges Skogsindustrier och GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch ska motsvarande 0,25 procent avräknas under avtalsperiodens två första lönerevisionsperioder av samma orsak.

Kollektivavtalens olika konstruktioner

Det svenska kollektivavtalssystemet innebär att löner och allmänna anställningsvillkor bestäms av parterna, där avtalsförhandlingarna kan ske på såväl central som på lokal nivå.

I de centrala avtalen finns det ibland bestämmelser om löneutrymmets storlek och fördelning på grupper och individer, medan det i andra fall är upp till lokala parter att bestämma såväl utrymme som fördelning. Därtill skiljer de centrala avtalen sig åt när det gäller individgarantier, lägstlöner och bestämmelser vid lokal oenighet.

Staten ska enligt regeringens proposition *1999/2000:32 Lönebildning för full sysselsättning* förhålla sig neutral till om arbetsmarknadens parter väljer att förlägga förhandlingar på central nivå, förbundsnivå, lokal nivå eller individuellt mellan arbetstagare och arbetsgivare.

De sju avtalskonstruktionerna
Medlingsinstitutet delar upp lönebildningen i avtalen i sju olika löneavtals-konstruktioner; från individanpassad lokal lönebildning utan något centralt angivet utrymme till ett centralt angivet utrymme som fördelas generellt. Nedan redovisas de sju olika avtalskonstruktionerna.

1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme
Löneutrymmet bestäms helt på lokal nivå utan central inblandning. Vid lönerevisionen sätts den nya lönen antingen av de lokala parterna eller i samtal mellan chef och medarbetare (så kallad lönesamtalsmodell).

I det närmaste samtliga avtal med Ledarna har denna avtalskonstruktion, men även omkring hälften av de avtal som tecknas av Sacoförbund saknar ett centralt angivet utrymme. Uttryckt i antal anställda är det inom kommuner, landsting och staten som flest anställda berörs av denna avtalskonstruktion (speciellt i slutet av avtalsperioden sker en överströmning från avtalskonstruktion 2).

2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek
Löneutrymmet bestäms på lokal nivå, men det centrala avtalet innehåller tvingande bestämmelser om löneutrymmets nivå som träder i kraft om de lokala parterna inte kan komma överens – en så kallad stupstock. Vid lönerevisionen sätts den nya lönen antingen av de lokala parterna eller i samtal mellan chef och medarbetare (så kallad lönesamtalsmodell).

För ungefär hälften av de anställda som omfattas av avtal med ett Sacoförbund eller ett TCO-förbund bestäms lönerna enligt denna avtalskonstruktion 2013. Det

är dock stora skillnader mellan sektorerna. Inom offentlig sektor bestäms lönerna för tre fjärdedelar av de anställda som omfattas av avtal med ett TCO-förbund av denna avtalskonstruktion, medan motsvarande andel uppgår till knappt 40 procent av de anställda som omfattas av avtal med ett Saco-förbund. Förhållandena är de omvända när det gäller privat sektor, där lönen för drygt hälften av de anställda som omfattas avtal med ett Sacoförbund bestäms med denna avtalskonstruktion. Mostvarande andel för anställda som omfattas av avtal med ett TCO-förbund uppgår till drygt 20 procent 2013.

OFR:s förbundsområden inom kommuner och landsting med undantag för Hälso- och sjukvård är exempel på avtalsområden som inledningsvis har denna avtalskonstruktion, men som ändrar avtalskonstruktion under slutet av avtalsperioden; från avtalskonstruktion 2 till konstruktion 1.

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

Löneutrymmet bestäms på lokal nivå, men det centrala avtalet innehåller tvingande bestämmelser om dels löneutrymmets nivå, dels en individgaranti som anger en garanterad minsta löneökning. Dessa bestämmelser träder in vid oenighet som en så kallad stupstock

Avtal som enbart innehåller skrivningar om särskilda överläggningar för anställda med ringa eller ingen löneökning räknas inte in i denna avtalskonstruktion utan hänförs till avtalskonstruktion 2. Vid lönerevisionen sätts den nya lönen antingen av de lokala parterna eller i samtal mellan chef och medarbetare (så kallad lönesamtalsmodell).

Avtalskonstruktion 3 förekommer bara inom privat sektor och det är framförallt för anställda som omfattas av avtal med ett TCO-förbund som lönen bestäms med denna avtalskonstruktion. För avtalsåret 2013 bestäms lönerna via denna avtalskonstruktion för 6 procent av de anställda inom privat sektor.

4. Lönepott utan individgaranti

Det centrala avtalet anger löneutrymmet i form av en lönepott för fördelning av de lokala parterna.

Inom kommuner och landsting är det avtal med Svenska Kommunalarbetare-förbundet som har denna avtalskonstruktion. Inom privat sektor gäller denna avtalskonstruktion för omkring drygt 15 procent av de anställa som omfattas av avtal med ett Sacoförbund respektive LO-förbund.

5. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti

Det centrala avtalet anger dels löneutrymmet i form av en lönepott för fördelning av de lokala parterna, dels en individgaranti alternativt stupstock om individ-garanti som anger en garanterad minsta löneökning. Avtal som enbart innehåller skrivningar om särskilda överläggningar för anställda med ringa eller ingen löneökning räknas inte in i denna avtalskonstruktion utan hänförs till avtalskonstruktion 4.

Avtalskonstruktionen förekommer enbart inom privat sektor, där lönen för 23 procent av de anställda bestäms av lönekonstruktionen (2013). Avtals-konstruktionen förekommer inte i några avtal med Sacoförbund, utan är helt förknippad med avtal med TCO- och LO-förbund. För 50 procent av de anställda inom privat sektor som omfattas av avtal med ett TCO-förbund bestäms lönen med denna avtalskonstruktion. Motsvarande andel för anställda som omfattas av avtal med ett LO-förbund inom privat sektor uppgår till 17 procent. För anställda inom Industriavtalets ram omfattas drygt hälften av denna avtalskonstruktion.

6. Generell höjning och lönepott
Det centrala avtalet anger dels en generell lönehöjning, dels en lönepott för fördelning av de lokala parterna.

Även denna avtalskonstruktion förekommer enbart inom privat sektor, där lönen för 21 procent av de anställda bestäms av lönekonstruktionen (2013). Avtalskonstruktionen förekommer inte heller här i några avtal med Sacoförbund och enbart i två avtal med TCO-förbund. För drygt 35 procent av de anställda som omfattas av avtal med ett LO-förbund bestäms lönen med denna avtalskonstruktion.

7. Generell höjning
Det centrala avtalet anger en generell lönehöjning. Bortsett från RiB-avtalen[5] inom kommuner och landsting förekommer avtalskonstruktionen enbart i privat sektor. Det är framförallt avtal med LO-förbund som har denna avtalskonstruktion inom privat sektor. Inom flygbranschen finns avtal såväl med Sacoförbund som med TCO-förbund och Ledarna. Även Teaterförbundet, som tillhör TCO,har ett antal avtal med denna konstruktion.

För cirka 15 procent av de anställda inom privat sektor bestäms lönerna med denna avtalskonstruktion.

Ytterligare information om avtalskonstruktionerna inom olika avtalsområden återfinns i Bilaga 1 samt på Medlingsinstitutets webbplats, *www.mi.se.*

Det lokala inflytandet och den individuella fördelningen ökar

Graden av lokalt respektive individuellt inflytande på lönebildningen varierar mellan de sju avtalskonstruktionerna. I **tabell 8.4** presenteras en schematisk bild av hur de centrala avtalen fördelas dels efter det lokala inflytandet över löneutrymmet, dels efter den individuella fördelningen. Som framgår av tabellen innebär avtalskonstruktionerna 4, 5, 6 och 7 att löneutrymmets storlek helt fastställs i de centrala avtalen. Individgarantier saknas helt i avtalskonstruktionerna 1, 2 och 4.

Tabell 8.4 Grad av lokalt inflytande respektive individuell fördelning i de centrala avtalen

		Löneutrymmets fördelning		
		Generellt	**Generellt och individuellt**	**Individuellt**
Fastställande av löneutrymme	**Lokalt**	-	-	Avtalskonstruktion 1
	Centralt och lokalt	-	Avtalskonstruktion 3	Avtalskonstruktion 2
	Centralt	Avtalskonstruktion 7	Avtalskonstruktion 5 och 6	Avtalskonstruktion 4

Källa: Medlingsinstitutet

I **tabell 8.5** redovisas andelen anställda (2013) utifrån fördelningen i tabell 8.4. Som framgår av tabellen omfattas 62 procent av de anställda av avtal som innebär att löneutrymmet helt fastställs av centrala parter. För 13 procent av de anställda fastställs löneutrymmet helt av lokala parter. Andelen anställda som omfattas av avtal med någon form av individgaranti uppgår till 42 procent (totalsumman av

[5] Räddningstjänst i beredskap.

”generellt” och ”generellt och individuellt”). Det betyder att majoriteten (58 procent) av de anställda omfattas av avtal utan angivna individgarantier.

År 2015 sker det en omfördelning av de anställda efter avtalskonstruktion, där den huvudsakliga förändringen är att andelen anställda som omfattas av avtalskonstruktion 1 ökar till 23 procent vilket förklaras av en minskning av avtalskonstruktion 2 som minskar till 12 procent.

Tabell 8.5 Andel anställda efter grad av inflytande i avtalen (2013)
Procent

		Generellt	Generellt och individuellt	Individuellt	Totalt
Samtliga avtal	**Lokalt**	–	–	13	13
	Centralt och lokalt	–	4	22	26
	Centralt	10	28	24	62
	Totalt	10	32	58	100

Källa: Medlingsinstitutet

Det är dock stora skillnader mellan hur arbetare respektive tjänstemän fördelar sig mellan avtalskonstruktionerna. I **tabell 8.6** redovisas andelen anställda efter avtalskonstruktion och facklig centralorganisation.

Tabell 8.6 Andel anställda efter grad av inflytande i avtalen uppdelat efter facklig centralorganisation (2013)
Procent

		Generellt	Generellt och individuellt	Individuellt	Totalt
LO-förbund	Lokalt	–	–	0*	**0***
	Centralt och lokalt	–	2	2	**5**
	Centralt	18	38	40	**95**
	Totalt	**18**	**40**	**42**	**100**
TCO-förbund	Lokalt	–	–	15	**15**
	Centralt och lokalt	–	8	45	**53**
	Centralt	1	28	3	**31**
	Totalt	**1**	**36**	**64**	**100**
Saco-förbund	Lokalt	–	–	45	**45**
	Centralt och lokalt	–	0	47	**47**
	Centralt	0*	–	9	**9**
	Totalt	**0***	**0***	**100**	**100**
Ej knuten till centralorg.	Lokalt	–	–	76	**76**
	Centralt och lokalt	–	-	16	**16**
	Centralt	9	-	0*	**9**
	Totalt	**9**	**0***	**91**	**100**

Källa: Medlingsinstitutet
* Avrundad siffra

I LO-förbundens avtal bestäms löneutrymmet för 95 procent av de anställda i de centrala avtalen medan motsvarande andel i Sacoförbundens avtal är 9 procent. En annan tydlig skillnad är omfattningen av individgarantier. Medan 58 procent av de anställda som omfattas av ett arbetaravtal har någon form av individgaranti

har endast 0,1 procent av de anställda som omfattas av avtal med Sacoförbund. För anställda som omfattas av avtal slutna av ett TCO-förbund bestäms löneutrymmet centralt för 31 procent av de anställda och 37 procent har någon form av individgaranti. Som framgår av tabellen är avtalskonstruktion 3 vanligast för anställda som omfattas av avtal slutna med TCO-förbund (8 procent).

I och med att några avtal byter avtalskonstruktion under avtalsperioden så förändras ovanstående bild i slutet av avtalsperioden. Tydligast är tjänstemännens förflyttning från avtalskonstruktion 2 till 1, vilket betyder att det lokala inflytandet ökar i slutet av avtalsperioden. Antalet anställda som omfattas av avtal med konstruktionen 1 och som är slutna av TCO-förbund ökar från 15 procent år 2013 till 38 procent 2015, se **tabell 8.7**. För anställda som omfattas av avtal slutna av Sacoförbund är motsvarande ökning från 45 till 67 procent.

Tabell 8.7 Andel anställda fördelat efter avtalskonstruktionerna 1, 2 och 4
I procent per centralorganisation 2013 och 2015

		2013	2015
TCO-förbund	Lokalt (konstruktion 1)	15	38
	Centralt och lokalt (konstruktion 2)	45	23
	Centralt (konstruktion 4)	3	10
	Totalt	**64**	**72**
Saco-förbund	Lokalt	45	67
	Centralt och lokalt	47	26
	Centralt	9	7
	Totalt	**100**	**100**

Källa: Medlingsinstitutet

Denna utveckling har fått framförallt IF Metall att reagera och varna för att fler så kallade sifferlösa avtal riskerar Industriavtalets ställning och dess normerande roll, se avsnitt 8.6 *Är vi på väg mot det normlösa?*

Avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor

I **tabell 8.8** redovisas de olika avtalskonstruktioner som förekommer i avtalen, oberoende av när de slöts, inom respektive sektor.

Som framgår av tabellen omfattas de flesta av de anställda av avtal som saknar individgarantier (avtalskonstruktionerna 1, 2 och 4) år 2013, där avtalskonstruktion 1 omfattar 13 procent av de anställda, avtalskonstruktion 2 22 procent och avtalskonstruktion 4 omfattar 23 procent av de anställda. Tillsammans omfattar dessa avtalskonstruktioner 58 procent av de anställda.

Tabell 8.8 Avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor 2013*

	Andel anställda i procent sektorsvis (procent)			
Avtalskonstruktion 2013	**Privat**	**Staten**	**Kommuner och landsting**	**Samtliga sektorer**
1. Lokal lönebildning	8 (5)	46 (44)	16 (16)	13 (11)
därav arbetare	0	0	0	0
därav tjänstemän	20	49	32	28
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	13 (11)	54 (56)	34 (34)	22 (21)
därav arbetare	2	100	0	2
därav tjänstemän	30	51	68	45
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	6 (6)	0 (0)	0 (0)	4 (4)
därav arbetare	3	0	0	2
därav tjänstemän	9	0	0	5
4. Lönepott utan individgaranti	13 (15)	0 (0)	50 (50)	23 (25)
därav arbetare	17	0	100	40
därav tjänstemän	8	0	0	5
5. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti	23 (23)	0 (0)	0 (0)	15 (14)
därav arbetare	17	0	0	12
därav tjänstemän	32	0	0	17
6. Generell höjning och lönepott	21 (23)	0 (0)	0 (0)	14 (14)
därav arbetare	36	0	0	25
därav tjänstemän	0	0	0	0
7. Generell höjning	15 (17)	0 (0)	0 (0)	10 (11)
därav arbetare	25	0	0	18
därav tjänstemän	1	0	0	1

Källa: Medlingsinstitutet
* 2012 års uppgifter inom parentes

Det är framförallt anställda i kommuner, landsting och staten som berörs av dessa avtalskonstruktioner, där tjänstemännen dominerar klart. I privat sektor är det i stället avtalskonstruktionerna 5 och 6 som dominerar, där arbetarna i huvudsak omfattas av avtalskonstruktion 6 (21 procent) och tjänstemännen av avtalskonstruktion 5 (32 procent). Även avtalskonstruktionen 7 för arbetarna och konstruktion 2 för tjänstemännen omfattar många anställda i privat sektor; 25 procent respektive 30 procent.

Avtalskonstruktion 3 förekommer enbart i privat sektor, där 3 procent av arbetarna och 9 procent av tjänstemännen omfattas av avtalskonstruktionen.

Som framgår av tabell 8.8 har det bara skett marginella förskjutningar i fördelningen av avtalskonstruktion mellan 2012 och 2013.[6] Den stora förändringen sker först i slutet av avtalsperioden då avtalen inom tre av OFR:s

[6] Det bör påpekas att förändringen av fördelningen mellan olika avtalskonstruktioner påverkas av Medlingsinstitutets kontinuerliga arbete med att förbättra kvaliteten i antalsuppgifterna.

förbundsområden (*Allmän kommunal verksamhet, Läkare respektive Lärare)* byter avtalskonstruktion från grupp 2 till grupp 1. Det betyder att andelen tjänstemän i grupp 1 i kommuner och landsting ökar från 32 procent år 2013 till närmare 100 procent år 2015.

Det betyder i sin tur att andelen anställda på hela arbetsmarknaden som omfattas av avtalskonstruktion 1 ökar från 13 procent 2013 till 23 procent 2015. På motsvarande sätt minskar andelen anställda på hela arbetsmarknaden som omfattas av avtalskonstruktion 2 från 22 procent 2013 till 12 procent 2015.

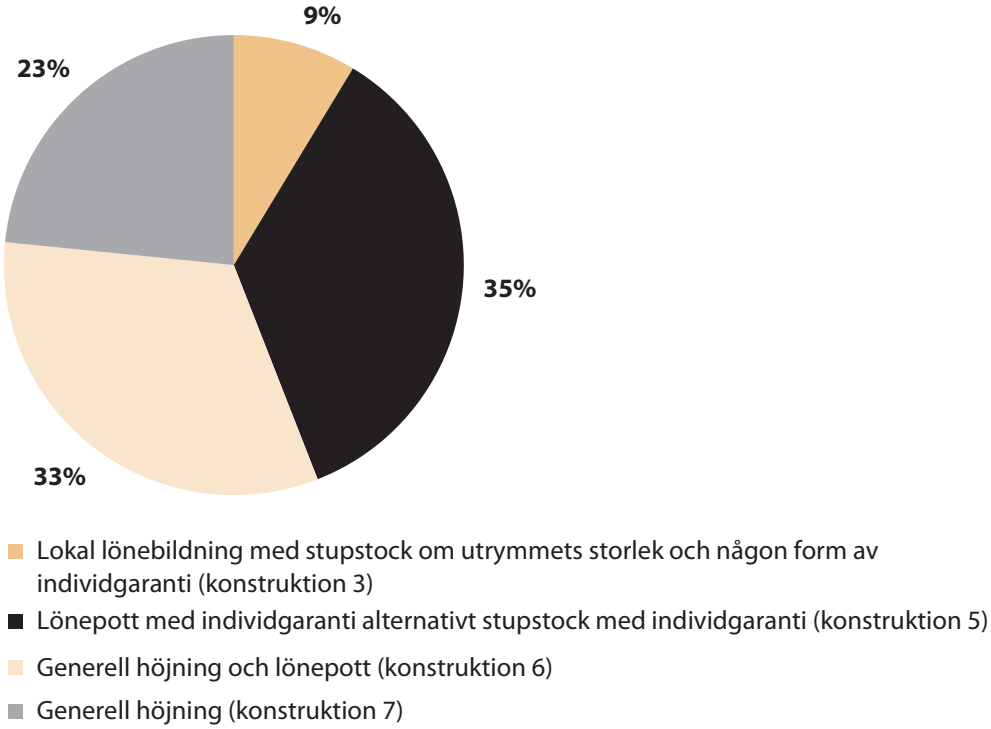
Olika slag av individgarantier

Individgarantin kan se ut på olika sätt i de centrala avtalen. Som framgått av redogörelsen av avtalskonstruktionerna innehåller fyra av de sju avtalskonstruktionerna någon form av individgaranti, där avtalskonstruktion sju enbart har generella påslag på tarifflöner och/eller ackordslöner.

I de tre andra avtalskonstruktionerna är individgarantin utformad antingen som en garanti om ett lägsta belopp vid varje revisionstidpunkt, eller som en garanti om att lönen ska ha ökat med ett angivet belopp vid avtalsperiodens slut eller vid andra i avtalen bestämda tidpunkter. Medlingsinstitutets definition av individgaranti innebär följaktligen att avtal som enbart innehåller skrivningar om särskilda överläggningar för anställda med ringa eller ingen löneökning inte betraktas innehålla en individgaranti.

Av de cirka 500 kollektivavtal som tecknats under 2013 innehåller nästan hälften någon form av individgaranti. Detta är i paritet med avtalsrörelsen 2012 – en avtalsrörelse av samma storleksordning. Förekomsten av individgarantier förekommer emellertid endast i de centrala avtalen inom privat sektor, drygt 65 procent av de anställda omfattas av avtal med någon form av individgaranti. Som framgår av **diagram 8.5** dominerar avtalskonstruktionerna 5 och 6, följt av avtalskonstruktion 7.

Diagram 8.5 Andel anställda med individgaranti i privat sektor fördelade efter avtalskonstruktion

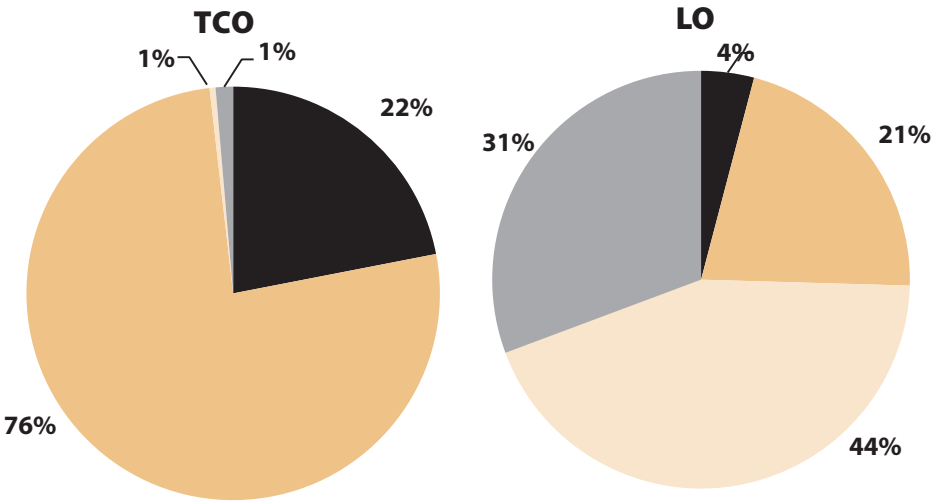


Källa: Medlingsinstitutet

Av de anställda som omfattas av avtal med individgaranti som tecknats av TCO-förbund är det 76 procent som har en individgaranti med avtalskonstruktion 5. Motsvarande andel för avtal som tecknas av ett LO-förbund är 21 procent. Det framgår av **diagram 8.6**. Bland LO:s förbund är det i stället avtalskonstruktion 6 som dominerar med 44 procent av de anställda med individgaranti. Även avtalskonstruktion 7 omfattar många av de anställda med individgaranti: 31 procent.

Bortsett från avtalskonstruktion 7, som innebär ett generellt påslag för alla, uppgår individgarantin oftast till mellan 150 och 300 kr/mån och lönerevisions-tidpunkt. Det förekommer även att individgarantin ska utgöra en procentandel av utrymmet (upp till 50 procent). Mer information om individgarantier återfinns i Bilaga 1.

Diagram 8.6 Andel anställda med individgaranti i privat sektor uppdelat på LO-förbund och TCO-förbund 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

Lägstlöner och minimilöner

Av de drygt 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:s förbund.

Av de avtal som tecknats av LO-förbund under år 2013 innehåller nästan samtliga bestämmelser om lägstlöner eller har tarifflöner.

Unionen tecknar merparten av de av TCO-förbundens avtal där lägstlöner finns angivna. Lägstlöner finns exempelvis också inom avtal tecknade av Journalistförbundet och Fackförbundet ST.

Sacoförbundens avtal innehåller, med något enstaka undantag, inte några lägstlöner eller minimilöner. Ett sådant undantag är avtalet för Svenska kyrkan 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 för anställda med en viss yrkesvana.

Ett exempel på avtal där lägstlön/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.

Som ofta är fallet när det gäller kollektivavtal ger inte de centrala skrivningarna hela bilden. Den faktiska lägsta lön som tillämpas av en arbetsgivare kan vara högre än den lägsta lön som anges i avtalet. Dessutom kan det finnas lokala överenskommelser som avviker från det centrala avtalet. Vissa av avtalen innehåller också skrivningar om att en lägre lön (än den angivna lägstlönen) kan tillämpas om särskilda skäl föreligger.

I Bilaga 2 i slutet av rapporten finns uppgifter om lägstlöner för ett antal av de avtal som tecknats under år 2013. Uppgifter om lägstlöner för anställda yngre än 18 år redovisas inte. I flera av de redovisade avtalen för LO-förbunden finns flera lägstlöner för olika yrkesgrupper och/eller anställningstider. Detta gäller till exempel för Byggavtalet.

Arbetsgrupper

Avtalsfrågor som ska behandlas i arbetsgrupper är vanligt förekommande i överenskommelserna. Nedan redovisas de vanligaste frågorna som ska behandlas i arbetsgrupper.

Pension och deltidspension

Inom många avtalsområden tecknades avtal som innehöll en möjlighet att gå i deltidspension. Inom andra avtalsområden hänsköts frågan till arbetsgrupper. Exempel på det sistnämnda är överenskommelserna mellan förbund inom Almega och Svensk Handel å ena sidan och Unionen å andra sidan.

Massa- och pappersindustriavtalet mellan Föreningen Sveriges Skogsindustrier och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet är ytterligare ett exempel på att parterna tillsatte en arbetsgrupp för att undersöka möjligheterna för en flexiblare pensionsålder.

Lönebildningsfrågor

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan och OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdets ingående organisationer å den andra vill fördjupa diskussionerna om ett samarbetsavtal för välfärdssektorn. Därför har en arbetsgrupp tillsatts för att diskutera sektorns ekonomiska förutsättningar och lönebildning utifrån ett nationellt och lokalt perspektiv.

Inom *Teknikinstallationsavtalet* mellan VVS Företagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet finns en överenskommelse om att tillsätta en arbetsgrupp för att se över hur lönebildningen i branschen ska möta framtidens behov och utmaningar.

I några avtal finns överenskommelser om arbetsgrupper som syftar till att utveckla parternas avtal om lokal lönebildning. Exempel på detta är *Hotell- och Restaurangavtalet* mellan Visita och Hotell och Restaurang Facket.

I avtalet *Stål- och Metallindustri* mellan Stål och Metall Arbetsgivareförbundet och Sveriges Ingenjörer finns en överenskommelse om en arbetsgrupp som ska utröna syftet och ändamålet med begreppet lönestruktur (löneöversyn) som trots att det har funnits i löneavtalet i många år, skapar problem och frågeställningar i samband med lönerevisionerna.

Arbetstidsfrågor

I många avtal finns överenskommelser om att tillsätta arbetsgrupper som rör arbetstid. För exempelvis tjänstemannaavtalen inom avtalsområdena *Stål- och Metallindindustri* samt *Gruvindustri* finns en överenskommelse om att tillsätta en arbetsgrupp, där fokus ligger på arbetsgivarnas krav på ökad flexibilitet och arbetstagarens behov att uppnå balans mellan arbete och fritid/familjeliv.

Modernisering av avtal

Inom flera avtal finns en överenskommelse om att se över avtalen språkligt och redaktionellt, se till exempel *Tjänstemannaavtalen* med Sveriges Byggindustrier. I *Tjänstemannaavtalet* mellan Visita och Unionen finns en överenskommelse om att tillsätta en arbetsgrupp för att göra avtalet mer pedagogiskt.

Övriga arbetsgrupper

Utöver de områden som nämnts ovan förekommer det överenskommelser om arbetsgrupper inom följande områden: kompetensutveckling, arbetstidsförkortning, arbetsmiljö, anställningsformer, likabehandling, mångfald, fler kvinnliga chefer, semesterregler och fackligt arbete med mera, se Bilaga 1.

8.4 Nya kollektivavtal och avtal som upphört

Antalet avtal på arbetsmarknaden förändras över tid. 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 slås ihop till ett avtal.

Nedan ges några exempel.

• VVS- och Kylavtalen tecknade mellan VVS Företagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet har slagits samman till ett avtal, Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl.

• Kvarnavtalet och Wasa-OLW-avtalet som tecknas mellan Livsmedelsföretagen och Livsmedelsarbetareförbundet blev den 1 april 2013 tilläggsavtal till Livsmedelsavtalet.

• Före detta SIF-avtalet mellan Svensk Handel och Unionen upphörde den 1 maj 2013.

• Branschavtal E Läkarmottagningar ingår fr.o.m. 1 november 2013 i Bransch E Vård- och Behandlingsverksamhet. Avtalet tecknas mellan Föreningen Vårdföretagarna och Svenska Kommunalarbetareförbundet.

• KFS – Kommunala Företagens Samorganisation tecknar inte längre avtalet Anläggning avseende SL med SEKO – Facket för Kommunikation och Service.

• Civilavtalet, som tecknas mellan Grafiska Företagens Förbund och GS – Facket för skogs- trä- och grafisk bransch, har bytt namn till Avtalet för

Information, Media och Grafisk Produktion. Visbyavtalet blir en bilaga till detta avtal och till Förpackningsavtalet.

• Arbetsgivarförbundet Industri- och KemiGruppen och branschorganisationen Plast- & Kemiföretagen har slagits samman. Arbetsgivardelen i den nya organisationen heter Innovations- och Kemiarbetsgivarna (IKEM).

• KFS – Kommunala Företagens Samorganisations Branschområde Turism och fritid har bytt namn till Besöksnäringen.

8.5 ”Lärlingsavtal” – kollektivavtalade anställningsformer med utbildningsinnehåll

I utredningen om lärlingsprovanställningar (Utbildningsanställning, SOU 2012:80) konstaterades att det finns cirka 100 kollektivavtal som reglerar anställningar med utbildningsinnehåll. På LO-sidan finns det yrkes-utbildningsavtal inom de branscher som har tradition med lärlings- och färdigutbildning. I vissa av Unionens och även i Sveriges Ingenjörers avtal finns bestämmelser om introduktionslön som förutsätter introduktions- och utbildningsprogram.

Under 2012 års avtalsrörelse träffades ett ramavtal om Yrkespraktik mellan Handelsanställdas förbund och Svensk Handel respektive KFO för anställning inom detaljhandel. Mellan Svenska Kommunalarbetareförbundet och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Arbetsgivarförbundet Pacta tecknades också en principöverenskommelse om Introduktionsanställningar. Dessa avtal befästes i 2013 års avtalsrörelse. GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch tecknade 2013 Yrkesintroduktionsavtal med Trä- och Möbelföretagen respektive Föreningen Sveriges Skogsindustrier. Vidare har Almega Samhallförbundet och LO-förbunden 2013 tecknat ett särskilt avtal om utvecklingsanställning.

Nedan följer en kortfattad beskrivning av ett urval av olika kollektivavtalade anställningsformer med utbildningsinnehåll.

Avtal om yrkesintroduktion

Hösten 2010 tecknade IF Metall yrkesintroduktionsavtal med Teknikarbets-givarna, Stål- och Metall Arbetsgivarna, Gruvornas arbetsgivareförbund, Innovations- och kemiarbetsgivarna (IKEM) samt SVEMEK.

Avtalet förutsätter en lokal överenskommelse och riktar sig till ungdomar under 25 år som saknar relevant yrkeserfarenhet. Anställningstiden får uppgå till 12 månader med en möjlighet till förlängning i upp till 12 månader. Anställningen ska förenas med handledning och en individuell utvecklingsplan. Lönen ska motsvara lägst 75 procent av lägsta lön som tillämpas inom branschen.

GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch och Trä- och Möbelföretagen respektive Föreningen Sveriges Skogsindustrier tecknade 2013 liknande yrkesintroduktionsavtal.

Avtal om yrkespraktik

Handelsanställdas förbund tecknade 2013 avtal om yrkespraktik med Svensk Handel och KFO för detaljhandels- respektive butikspersonalavtalen.

Avtalet riktar sig till ungdomar som inte fyllt 21 år vid ansökningstillfället och som inte har elevstatus på någon utbildning samt saknar relevant yrkeserfarenhet.

Praktiken är en tidsbegränsad anställning om tolv månader. Den individuella utvecklingsplanen ska hanteras i samråd med lokal facklig organisation. Lönen ska motsvara minst 75 procent av gällande minimilön för ett års branschvana.

SLA –- Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet och Svenska Kommunalarbetareförbundet kom 2007 överens om löne- och anställningsvillkor för praktikanter. En praktikant kan anställas under minst 8 månader och under som mest 12 månader.

Teknikarbetsgivarna och Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna har sedan tidigare en överenskommelse om praktikanställning inom parternas gemensamma avtalsområde. Praktikanställning enligt denna överenskommelse gäller endast obligatorisk praktik enligt gällande läroplan för teknisk linje inom högskola eller gymnasieskola. Även obligatorisk praktik vid ekonomi- eller PA-linje omfattas av denna överenskommelse.

Avtal om praktikanställning (Teknikspråget/Junior trainee) har tecknats av Teknikarbetsgivarna respektive Stål- och Metall Arbetsgivareförbundet med Sveriges Ingenjörer och Unionen. Praktikanställning kan komma ifråga för dem som avslutat det gymnasiala teknik- eller naturvetenskapliga programmet och anställningen är begränsad till tolv månader. I december 2013 träffade KFS – Kommunala Företagens Samorganisation ett liknande avtal med ett antal Sacoförbund, Vision och Ledarna.

Utbildnings- och introduktionsanställning

Svenska Kommunalarbetareförbundet har tecknat överenskommelse med Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, och Arbetsgivarförbundet Pacta om utbildnings- och introduktionsanställning (BUI 13) respektive arbetslivsintroduktionsanställning (BAL 13).

Utbildnings- och introduktionsanställning (BUI 13) riktar sig till den som fullföljt vård- och omsorgsutbildning och saknar relevant yrkeserfarenhet. Anställningen ska innehålla utbildnings- och introduktionsinsatser och ska förenas med handledning och en introduktionsplan. Av den totala arbetstiden får högst 75 procent användas till de arbetsuppgifter som framgår av anställningsavtalet. Arbetstagaren ska ha yrkesförberedande utbildning samt ett år sammanhängande yrkeserfarenhet.

Arbetslivsintroduktionsanställning (BAL 13) riktar sig till personer mellan 19 och 25 år som är arbetslösa. Från och med 2014-09-01 finns möjlighet att anställa även arbetstagare äldre än 25 år. Detta gäller under förutsättning att BAL 13 införts och att faktiska möjligheter att erbjuda adekvat introduktions-, yrkes- och/eller språkutbildning finns. Av den totala arbetstiden får högst 75 procent användas till de arbetsuppgifter som framgår av anställningsavtalet. Anställningen gäller i högst 12 månader. Lönen är 75 procent av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år.

Arbetsgivarorganisationen KFO och Svenska Kommunalarbetareförbundet har enats om att under avtalsperioden 2013–2016 undersöka förutsättningarna att träffa avtal om introduktionsanställningar.

Introduktionslön

Vissa av Unionens och Sveriges Ingenjörers avtal innehåller bestämmelser om introduktionslön. Introduktionslön kan tillämpas under förutsättning att introduktions- och utbildningsprogram godkänts av lokal facklig organisation och att den anställde saknar erfarenhet av aktuella arbetsuppgifter.

Introduktionslön kan tillämpas för nyanställda i åldern 20–23 ar. Lönen ska uppgå till lägst 75 procent av lägsta lön för tjänsteman som fyllt 20 år och lönen kan tillämpas under högst 12 månader.

IT-Hantverkarna, Call-Contact center och Revisions-konsultföretag är exempel på avtal som tecknas mellan Unionen och Almega Tjänsteföretagen med bestämmelse om introduktionslön.

Yrkesutbildningsavtal/Lärlingsavtal

Yrkesutbildningsavtalen är mest utbredda i branscher som har tradition av lärlingar. I avtalen regleras utbildningsformer (till exempel färdigutbildning i företag efter förberedande gymnasieutbildning, utbildning i företag etc.) och anställningsform för lärlingar.

Inom byggsektorns avtalsområde finns flera yrkesutbildningsavtal. Byggnads och SEKO har till exempel tecknat yrkesutbildningsavtal med Sveriges Byggindustrier och Maskinentreprenörerna. Byggnads har också tecknat avtal med Glasbranschföreningen och Plåtslageriernas Riksförbund. Målareförbundet har tecknat avtal med Målaremästarnas Riksförening.

Mellan EIO och Svenska Elektrikerförbundet gäller Yrkesutbildningsavtal-installationsområdet.

Inom fordon- och transportområdet finns yrkesutbildningsavtal mellan Motorbranschens Arbetsgivareförbund och IF Metall (Motorbranschavtalet). Motorbranschens Arbetsgivareförbund har utbildningsavtal med Målareförbundet som reglerar arbetsplatsförlagd utbildning.

Inom hantverk finns avtal mellan Sveriges Frisörföretagare och Handelsanställdas förbund.

Livsmedelsavtalet mellan Livsmedelsföretagen och Livsmedelsarbetareförbundet innehåller en bilaga som reglerar frågor kring kompetensutveckling, arbetsplatsförlagd utbildning, yrkesteknisk färdigutbildning, praktikarbete och kvalificerad yrkesutbildning.

Avtal om utvecklingsanställning i Samhall

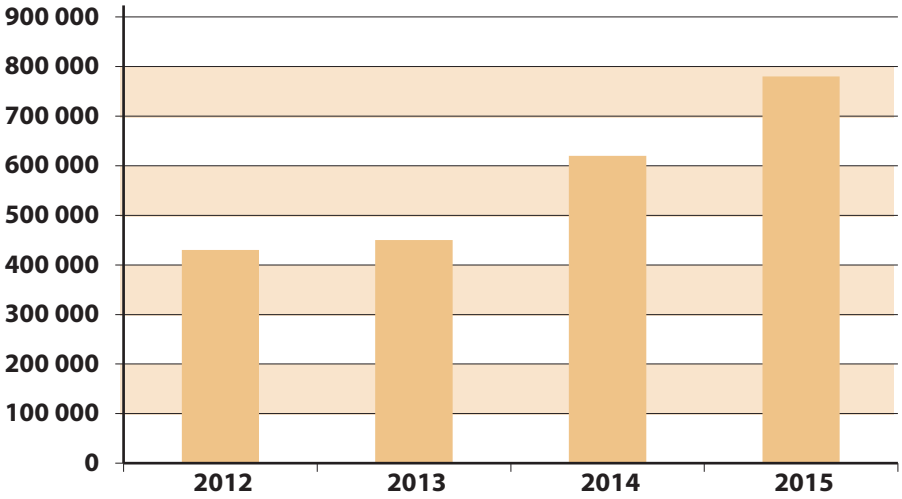
Almega Samhallförbundet och LO-förbunden tecknade 2013 ett särskilt avtal om utvecklingsanställning som gäller fr.o.m. 2014-01-01. Med Utvecklingsanställning avses de personer som anvisas av Arbetsförmedlingen till Samhall enligt 36 § Förordning (200:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. Anställningsformen är visstidsanställning under högst 24 månader.

8.6 Är vi på väg mot det normlösa?

Industriavtalet har allt sedan det tecknades 1997 haft en stor betydelse som normsättare för lönebildningen i Sverige. Industriavtalet följdes ganska snabbt av andra samarbetsavtal inom såväl privat som offentlig sektor, där den konkurrensutsatta sektorns normerande roll även betonades. I Medlingsinstitutets uppdrag att verka för en väl fungerande lönebildning ingår att tillvarata och upprätthålla den samsyn som finns om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll, vilket innebär att Industriavtalets ställning på svensk arbetsmarknad hamnar i fokus även för institutets arbete.

Trenden mot allt fler avtal som innebär lokal lönebildning utan ett centralt angivet utrymme har funnits en längre tid, men det som skett i 2013 års avtalsförhandlingar har inneburit en betydande ökning av antalet löntagare som omfattas av så kallade sifferlösa avtal, åtminstone under slutet av avtalsperioden (**diagram 8.7**). Detta har väckt en debatt bland arbetsmarknadens parter, med IF Metall i spetsen, om detta kan påverka Industriavtalets ställning som lönenormerare.

Diagram 8.7 Antal anställda med avtalskonstruktion 1 (Lokal lönebildning)



Källa: Medlingsinstitutet

Det går att skymta två läger inom såväl arbetstagar- som arbetsgivarsidan. Å ena sidan de som vill värna om Industriavtalets starka normerande roll, å andra sidan de som (bland annat) av verksamhetsskäl önskar en lösare koppling till märket. Även jämställdhetsskäl och strävan efter en relativlöneförflyttning har angivits som skäl till att ifrågasätta märket. En berättigad fråga är om så kallade sifferlösa avtal är normlösa avtal, eller om grunden för dessa är att det finns en existerande norm att förhålla sig till.

Det är uppenbart att parterna kan ha olika syften med olika avtalskonstruktioner, men samtidigt går det inte att bortse från att de olika avtalskonstruktionerna har ett värde för parterna. Det betyder att valet av avtalskonstruktion är en av många

beståndsdelar i en förhandling och inte kan ses isolerat från det sammanhanget. Dessutom skiljer sig möjligheterna åt mellan olika sektorer/verksamheter att erhålla löneökningar utöver de avtalade i löneavtalen, vilket kan ha en betydelse vid val av avtalskonstruktion. Därutöver påverkas avtalens utformning dels av i vilket konjunkturellt läge som avtalsförhandlingarna genomförs, dels av vilka samlade erfarenheter parterna har av tidigare avtalsrörelser och andra parters agerande.

Det är viktigt att i detta sammanhang betona att staten ska förhålla sig neutral till om arbetsmarknadens parter väljer att förlägga förhandlingarna på central nivå, förbundsnivå, lokal nivå eller individuellt mellan arbetstagare och arbetsgivare (se proposition 1999/2000:32 *Lönebildning för full sysselsättning*). Detta samtidigt som Medlingsinstitutet ska verka för en väl fungerande lönebildning, och slå vakt om att det är konkurrensutsatta och exportberoende branscher som ska ange vilka löneökningar den svenska ekonomin tål. Det betyder att Medlingsinstitutet kommer att analysera konsekvenserna för lönebildningen av centrala löneavtal med konstruktionen lokal lönebildning utan ett centralt angivet löneutrymme.

8.7 Tendens mot maktförskjutning

En strömning som var synlig redan före avtalsrörelsen, men som blev tydligare under dess gång var att vissa fackförbund är beredda att släppa delar makt och inflytande till staten i hopp om större framgångar än vid förhandlingsborden eller för att bekämpa lönedumpning.

Ett tydligt tecken på det är att fack och arbetsgivare inom transportområdet för fram förslag om allmängiltigförklaring av avtal för att komma åt åkare som ägnar sig åt lönedumpning och vars anställda inte är fackligt organiserade. Också inom byggsektorn diskuteras allmängiltigförklaring som en metod att komma åt lönedumpning.

Regeringens satsning på – och finansiering av – så kallade förstelärare är också en statlig inblandning i lönebildningen som tycks hälsas med tillfredsställelse av de berörda parterna på arbetsmarknaden.

Även de trepartssamtal som förekommit mellan regeringen, fack och arbetsgivare signalerar ökad statlig och politisk inblandning. Ett av de områden som varit i fokus för samtalen har varit att skapa en ny väg in på arbetsmarknaden för unga genom yrkesintroduktionsanställningar. Regeringens målsättning är att få fler branscher att välja att teckna yrkesintroduktionsavtal och att fler arbetsgivare ska anställa inom ramen för dessa avtal (ett urval av de yrkesutbildningsavtal som tecknats beskrivs närmare i avsnitt 8.5). För att motivera fler att teckna sådana avtal erbjuder staten ekonomiskt stöd till arbetsgivare som anställer unga på basis av yrkesintroduktionsavtal. Lönesubventionen omfattar en ordinarie arbetsgivaravgift (31,42 procent av bruttolönen) och ett handledarstöd på 2 500 kronor per månad.

Ett annat tecken på att de fackliga organisationerna accepterar en maktförskjutning är kraven på att ge Medlingsinstitutet ett förändrat uppdrag. Det är i huvudsak kvinnodominerade förbund som anser att Medlingsinstitutet bör få i uppdrag att mer aktivt verka för jämställda löner.

Svenska Elektrikerförbundet gick också utanför partssystemet när Medlingsinstitutet JO-anmäldes för att ha gynnat arbetsgivarna när medlarnas slutbud i förhandlingarna mellan SEKO och Almega om ett nytt kollektivavtal för skärgårdstrafiken inte innehöll retroaktiv lön. JO lämnade anmälan utan åtgärd.

Alla dessa exempel kan ses som steg bort från det vi kallar den svenska arbetsmarknadsmodellen där en viktig beståndsdel är att arbetsmarknadens parter tar ansvar för lönebildningen utan statlig eller politisk inblandning.

8.8 Medlingsinstitutets utåtriktade verksamhet

Det kanske viktigaste medlet för Medlingsinstitutet för att kunna uppfylla uppdraget att verka för en väl fungerande lönebildning är information och möten med arbetsmarknadens parter och andra aktörer. Ju bättre underbyggda beslut som tas i förhandlingar – och i politiska sammanhang – desto bättre fungerar lönebildningen.

Medlingsinstitutet har en viktig roll i att påverka lönebildningen genom att medla när det uppstår problem, men vill också kunna bidra till att de problemen inte uppstår.

Genom konferenser och andra möten låter Medlingsinstitutet olika röster komma till tals och skapar samtidigt en arena för informella möten mellan parterna. Det är nog så viktigt. Under 2013 lockade Medlingsinstitutets konferenser cirka 800 deltagare. I paneldiskussionerna har flera av landets tongivande ekonomer deltagit liksom ledande företrädare för fackens och arbetsgivarnas organisationer.

De två största konferenserna var presentationen av årsrapporten över arbetsmarknaden år 2012 och höstens jämställdhetskonferens. Båda lockade mellan 200 och 250 deltagare. Konferensen om de samhällsekonomiska förutsättningarna för lönebildningen var även den välbesökt. Presentationen av rapporten om löneskillnader mellan könen möter alltid stort intresse och är den mest nedladdade produkten från MI:s webbplats *www.mi.se*.

Medlingsinstitutet omnämns ofta både i tryckta medier och på webben och inte minst statistiken över löneskillnader mellan kvinnor och män har blivit den grund som debatten vilar på. Under året har Medlingsinstitutet omnämnts närmare 2 000 gånger i medierna enligt institutets omvärldsbevakningstjänst och webbplatsen tog emot närmare 35 000 unika besökare.

När det gäller kontakterna med statistikens användare se avsnitt 6.7.

Lönebildningen är en komplicerad process och svår för många att förstå, inte minst för den som är ny på arbetsmarknaden. Under 2013 tog Medlingsinstitutet fram en skrift, ”Lön för mödan”, lämplig för gymnasieskolorna. Avsikten är att bidra till att sprida kunskap om lönebildningen. Tanken är också där att ju fler som förstår, desto bättre fungerar det.

9 Inför förhandlingarna 2014

År 2014 blir ett år med en förhållandevis liten omfattning av avtalsrörelsen.

Under år 2013 tecknades mer än 500 avtal och cirka 400 av dessa avtal löper på 34–38 månader. Detta får till följd att det endast är 54 avtal som har sin utlöpningstid under år 2014. Dessa avtal berör knappt 90 000 anställda. Dessutom kan fem avtal sägas upp så att de löper ut under året.

De avtal som löper ut under år 2014 kommer att vara starkt påverkade av nivåerna i de avtal som förhandlats fram på andra avtalsområden och det märke som etablerats.

Bland de avtal som löper ut under 2014 finns Handelsanställdas förbunds avtal med Sveriges Frisörföretagare. Parterna tecknade ett ettårigt avtal eftersom Sveriges Frisörföretagare överväger att avsäga sig uppdraget som arbetsgivarorganisation. Det skulle riskera att ställa branschen utan kollektivavtal.

Ett fåtal avtal kan sägas upp så att de löper ut under 2014 (se avsnitt 8.2). Ett av dessa är Svenska Byggnadsarbetareförbundets avtal med Sveriges Byggindustrier. Det avtalet kan sägas upp om arbetsgruppen för ”ordning och reda” inte når ett tillfredställande resultat före den 15 februari.

Också år 2015 blir ett år då få kollektivavtal löper ut, även om de avtalen berör fler anställda. Det ska emellertid påpekas att närmare hälften av de avtal som tecknades år 2013 är uppsägningsbara det sista året och upphör då att gälla på våren 2015.

I **tabell 9.1** finns en summering av samtliga kollektivavtal om lön och allmänna villkor och deras utlöpningstider. Tabellen finns också på Medlingsinstitutets webbplats, *www.mi.se*, där den uppdateras kontinuerligt. Där finns också en sökmotor med alla gällande avtal som rapporterats till Medlingsinstitutet och deras utlöpningstider.

Tabell 9.1 Kollektivavtal om lön och allmänna villkor med utlöpningstider
Uppgifter till och med 2013-12-31

Tidpunkt	Antal avtal	Antal arbetstagare	Berörda större avtal, exempel
2011	3	100	Pilotavtal (Sv. Flygbranschen/Svensk Pilotförening)
2012	2	100	Pilotavtal (Sv. Flygbranschen/Svensk Pilotförening)
2013	19	11 100	
2013-03-31–2013-10-31	16	10 300	Taxiavtalet–förare (Biltrafiken/Transport), Hyresgästföreningen (KFO/ Akademikerförbunden, Handels och Journalistförbundet)
2013-12-31	3	800	Turism och Sjöfart (Almega Tjänsteföretagen/ Sjöbefälsföreningen), Film-, Tv och Videoavtal (Medieföretagen/Teaterförbundet)
2014	54	88 300	
2014-02-28	1	500	Studiefrämjandet (IDEA/Skogs- och Lantbrukstjänstemannaförbundet)

Tidpunkt	Antal avtal	Antal arbetstagare	Berörda större avtal, exempel
2014-03-31	18	12 300	Vård och omsorg (Arbetsgivaralliansen/samtliga fackliga motparter), Utbildning (KFS/Lärarförbunden), Frisör-avtalet (Sveriges Frisörföretagare/Handels)
2014-04-30	11	4 500	Folkhögskolor och Skola/utbildning (Arbetsgivaralliansen/Lärarförbunden)
2014-08-31	7	8 200	Fristående skolor lärare (KFO/Lärarförbunden)
2014-10-31	4	7 700	Idrott (Arbetsgivaralliansen/Unionen, Fastighets, Kommunal, Akademikerförbunden)
2014-12-31	13	55 200	Banktjänstemän (BAO/Finansförbundet), Akademiker i försäkringsbranschen (FAO/Akademikerförbunden) Vård och Behandling och Äldreomsorg (Almega Vårdföretagarna/Vision), Högskola (Arbetsgivaralliansen/Lärarförbunden, Vision, Akademikerförbunden)
2015	25	181 100	
2015-03-31	9	111 000	Förbundsområde Hälso- och sjukvård (SKL, Pacta/ Vårdförbundet, Leg. Sjukgymnasters Riksförbund), Pilotavtal (Sv. Flygbranschen/Svensk Pilotförening)
2015-04-30	14	60 100	Bemanningsavtalet (Bemanningsföretagen/LO-förbunden)
2015-12-31	2	10 000	Revisions- och konsultföretag (Almega Tjänsteföretagen/Akademikerförbunden, Unionen)
2016	422	2 737 000	
2016-01-31	1	2 500	Sjöbefäl (Sjöfarten/ Sjöbefälsföreningen)
2016-02-29	2	6 000	Ombordanställda (Sjöfarten/ Seko)
2016-03-31	196	1 432 000	Avtal inom industrin, Läraravtalet (SKL, Pacta/ Lärarförbunden), Detalj- och partihandel (Svensk Handel/Handels), Byggavtalet (Sveriges Byggindustrier/Byggnads), Pappersavtalet (Skogsindustrierna/Pappers), Måleriavtalet (Målaremästarna/Målarförbundet), Installationsavtalet (EIO/Elektrikerförbundet), VVS-avtalet (VVS företagen/ Byggnads), Transportavtalet, Miljöarbetareavtalet (Biltrafiken/Transport), IT- och Telekomavtalen (Almega IT &Telekomföretagen/samtliga fackliga motparter), Energiavtal (EnergiFöretagens Arbetsgivareförening/ SEKO, Unionen, Sv. Ingenjörer), Spårtrafik, Järnvägsinfrastruktur (Tjänsterförbunden/ ST, SEKO, Saco-förbundet Trafik och Järnväg, Sv. Ingenjörer), Tidningsdistributörer (Medieföretagen/ Transport), Tjänstemän i försäkringsbranschen (FAO/FTF)
2016-04-30	95	823 300	Motorbranschavtalet (Motorbranschen/IF Metall), Väg- och banavtalet (Sveriges Byggindustrier/SEKO), HÖK Kommunal (SKL, Pacta/Kommunal), Hotell- och restaurangavtalet (Visita/Hotell o Restaurang Facket), Säkerhetsföretag (Almega Tjänsteförbunden/ Transport), Tjänstemannaavtal (Svensk Handel/ Akademiker-organisationer, Unionen)
2016-05-31	47	78 400	Verkstadsavtalet (Svemek/IF Metall), Byggnadsämnes-industriavtalet, Buteljglasindustrin (BÄF/IF Metall), Maskinföraravtalet (Maskinentreprenörerna/SEKO, Fastighets), Tjänstemannaavtal (SLA/Unionen, Sveriges Ingenjörer), Städentreprenadföretag (Almega Tjänste-förbunden/SEKO, Fastighets), Tjänstemannaavtal (Visita/Unionen)

Tidpunkt	Antal avtal	Antal arbetstagare	Berörda större avtal, exempel
2016-06-30	16	59 600	Explosionsämnesindustrin (Industri- o Kemigruppen/ IF Metall), Personliga assistenter (Almega Vårdföre-tagarna/Kommunal), Jordbruksavtalet (SLA/Kommunal)
2016-07-31	10	41 000	Kommunikation (Tjänsteförbunden/samtliga fackliga motparter), Hälsa, vård och övrig omsorg/ (KFO/Kommunal)
2016-08-31	10	40 100	Personliga assistenter (KFO/Kommunal), Måltidsservice (Visita/Kommunal), Hemserviceföretag (Tjänsteförbunden/Kommunal)
2016-09-30	29	180 600	Bussbranschavtalet (Bussarbetsgivarna/Kommunal), RALS (Arbetsgivarverket/SEKO, OFR /S, O, P), Trossamfund och ekumeniska organisationer (Arbetsgivaralliansen/samtliga fackliga motparter), Tandläkarmottagningar (Almega Vårdföretagarna/ Unionen), Trafik (KFS/Kommunal), Samhall/ Samhallförförbundet/LO-förbunden), Skärgårdstrafik (Almega Tjänsteföretagen/SEKO)
2016-10-31	7	28 400	Friskolor (Almega Tjänsteföretagen, IDEA/Kommunal), KFS-Pass (KFS/Kommunal), Call-Contact center/ Almega Tjänsteföretagen/Unionen
2016-11-30	*3*	35 000	Vård och Behandling samt Omsorgsverksamhet inkl. Läkarmottagningar och Äldreomsorg (Föreningen Vårdföretagarna/Kommunal)
2016-12-31	*6*	10 100	Akademiker i banksektorn (BAO/ Akademikerförbunden)
2017-	12	162 800	
2017-03-31	8	153 800	Allmän kommunal verksamhet (SKL, Pacta/ SSR, Vision, Ledarna och Teaterförbundet), Läkaravtalet (SKL, Pacta/Läkarförbundet)
2017-08-31	4	9 000	Friskolor (Tjänsteföretagen, IDEA/Lärarförbunden)
Tillsvidare	132	243 000	Avtal för akademiker i stat och kommun, Ledaravtal, Tjänstemannaavtal inom Hälsa, vård och omsorg (Almega Vårdföretagarna, KFO/Vårdförbundet, Leg. Sjukgymnasters Riksförbund, Sveriges Arbetsterapeuter, Vision), Tjänstemannaavtal (KFS/Akademikerorganisationer, Vision)
Samtliga	**669**	**Cirka 3,4 miljoner**	

10 Jämställdhet

Medlingsinstitutet ska analysera löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv. De beräkningar som redovisas i detta kapitel baseras på lönestrukturstatistiken fram till och med 2012.

Flera av resultaten har fylligare redovisats i en rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män[1]. Nytt i denna rapport är en jämförelse mellan olika länder vad gäller löneskillnader mellan kvinnor och män som visar tydliga tecken på att ju fler kvinnor som deltar i arbetskraften desto större blir löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

En jämförelse av kvinnors och mäns genomsnittliga löner för hela arbetsmarknaden visar att kvinnor hade 86,1 procent av mäns lön 2012, skillnaden var alltså 13,9 procent.

Om man med hjälp av standardvägning tar hänsyn till skillnader i yrke, sektor, ålder, utbildning och arbetstid blir löneskillnaden 6,1 procent. Använder man i stället metoden regressionsanalys, och tar hänsyn till samma faktorer, blir löneskillnaden 5 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 2005–2012. Detta gäller både den ovägda och den standardvägda löneskillnaden, samt för alla sektorer.

Avtalsrörelsen år 2012 tillförde inte mycket nytt i kollektivavtalen när det gäller jämställdhetsfrågor. Bland de viktigaste förhandlingsresultaten på det området kan nämnas förändringar när det gäller ersättning till föräldralediga.

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

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.

En annan siffra som hörs i debatten är att kvinnor i genomsnitt tjänar 3,6 miljoner kronor mindre än män under ett arbetsliv[2]. Den siffran avser inkomst och inte på lön som är det begrepp som Medlingsinstitutet analyserar. De 3,6 miljonerna bygger på att kvinnor på grund av bland annat löneläge och mer deltidsarbete tjänar 75 procent av vad männen gör och antagandet att inkomstskillnaden är konstant över ett arbetsliv. Den skillnaden multipliceras sedan med antalet år i yrkeslivet.

---

[1] Delar av avsnitt 10.1–10.8 publicerades i juni 2013 i rapporten ”Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2012?” Rapporten kan laddas ner på *www.mi.se*.

[2] Se till exempel Delegationen för jämställdhet i arbetslivet: http://www.jamstalldhetiarbetslivet.se/sv/delegationen/fakta-och-siffror

Medlingsinstitutet ska enligt sin instruktion analysera löneutvecklingen från ett jämställdhetsperspektiv[3] 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.[4] Lönestrukturstatistiken redovisas årligen och baseras på individuppgifter. Den innehåller bland annat information om ålder, kön, utbildningsnivå, examensår och yrke[5].

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.[6] Årsvisa belöningssystem 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.

Att standardväga innebär att svara på hur löneskillnaden skulle se ut om kvinnor och män fördelade sig lika vad gäller yrke, ålder, och så vidare. Den standardvägning som används av Medlingsinstitutet innebär att lönesummor för de olika grupperna beräknas genom att antalet anställda (män och kvinnor) multipliceras med genomsnittslönen för män respektive kvinnor. Grupperna bildas av kombinationer av fyra åldersgrupper, två utbildningskategorier[7], två arbetstidsgrupper[8], två sektorsgrupper för varje yrke[9]. De olika lönesummorna för kvinnor adderas sedan, liksom de för män. Genom att sedan dividera dessa två lönesummor får man den standardvägda lönerelationen.

---

[3] 4§ första stycket i Förordningen (2007:912) med instruktionen för Medlingsinstitutet.

[4] En mer detaljerad beskrivning av lönestrukturstatistiken finns i avsnitt 6.1.

[5] Parterna på arbetsmarknaden kan redovisa andra nivåer på löneskillnaden. Detta kan bland annat bero på att de studerar andra urval eller har mer detaljerad information. Se till exempel Arbetsgivarverket (2013)

[6] 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.

[7] 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.

[8] 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.

[9] 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.

Vissa lönepåverkande faktorer saknas i statistiken

Lönestrukturstatistiken innehåller en mängd information om individen och om dennes arbetsplats. Men självklart finns det 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 1 (ledningsarbete) som anger om personen har arbetsledande befattning.[10] 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 8 finns 27 olika koder för maskinoperatörer, att jämföra med en kod för yrket undersköterska inom yrkesområde 5.[11]

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 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.[12]

---

[10] 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. Implementering av den nya klassificeringen är beräknad till hösten 2014, avseende år 2014, med publicering 2015.

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

[12] En längre diskussion om diskriminering och förklaringar till löneskillnaden finns i avsnitt 10.8.

10.2 Hur stor var löneskillnaden mellan kvinnor och män 2012?

Tabell 10.1 visar genomsnittslöner[13] för män och kvinnor och kvinnors lön i procent av mäns lön före och efter standardvägning.

Tabellen visar att den högsta genomsnittslönen för män 2012 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 86,1 procent av mäns lön år 2012, det vill säga att löneskillnaden mellan kvinnor och män var 13,9 procent (100-86,1). Variationen mellan olika sektorer är stor. Störst löneskillnad fanns inom landstingen, där löneskillnaden var 25 procent. Löneskillnaden är minst inom kommunerna där uppgick den till 6,2 procent.

Tabell 10.1 Genomsnittslöner och kvinnors lön i procent av mäns lön 2012

	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnors lön i procent av mäns lön	Kvinnors lön i procent av mäns lön efter standardvägning*
Samtliga sektorer	27 600	32 100	29 800	86,1	93,9
Privat sektor	28 300	32 200	30 700	87,8	92,6
Arbetare	23 500	25 900	25 100	90,9	96,3
Tjänstemän	31 500	39 300	35 800	80,1	90,4
Offentlig sektor	26 900	31 300	28 000	85,9	96,9
Kommuner	25 200	26 900	25 500	93,8	99,3
Landsting	29 900	39 800	31 900	75,0	95,4
Staten	31 000	34 000	32 500	91,1	94,7

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

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Löneskillnaden efter standardvägning

Yrkessegregeringen i Sverige är stor vilket innebär att män och kvinnor i stor utsträckning arbetar inom olika yrken och sektorer. En annan skillnad är att kvinnor i dag i genomsnitt har högre utbildning än män. Dessutom är kvinnorna något äldre och det är vanligare att kvinnor arbetar deltid.[14] För att få en mer nyanserad bild av relationerna mellan kvinnors och mäns lön måste man ta hänsyn till dessa skillnader.

Ett sätt att göra detta är genom standardvägning. Den standardvägning som använts i tabell 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 lägre. Den löneskillnad som blir kvar (det vill säga den löneskillnad som inte kan förklaras med hjälp av

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

[14] Se t.ex. ”Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?”, Medlingsinstitutet (2010). Finns att ladda ner på www.mi.se.

yrke, sektor, utbildning, tjänstgöringsomfattning och ålder), är 6,1 procent för hela arbetsmarknaden 2012.

Landstingen, som var den sektor som hade den största löneskillnaden före standardvägning, har en löneskillnad på 4,6 procent efter standardvägning. Den stora löneskillnad mellan kvinnor och män i landstingen som redovisades före standardvägningen kan alltså till stor del förklaras med att kvinnor och män fördelar sig olika över de faktorer som standardvägningen tar hänsyn till. Framför allt handlar det om att landstingsanställda kvinnor och män arbetar inom olika yrken med olika lönenivåer. Exempelvis är ungefär 92 procent av undersköterskorna inom landstingen kvinnor. Motsvarande siffra för läkarna är 48 procent. När man tar hänsyn till detta blir alltså löneskillnaden betydligt lägre.

Den största löneskillnaden efter standardvägning, 9,6 procent, finns i stället bland tjänstemän i privat sektor. Den minsta löneskillnaden, 0,7 procent, finns i kommunerna. För arbetare inom privat sektor var den standardvägda löneskillnaden 3,7 procent. Inom staten var den 5,3 procent.

10.3 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2012

Tabell 10.2 visar den ovägda löneskillnaden mellan män och kvinnor under perioden 2005 till 2012. Löneskillnaden har minskat mellan 2005 och 2012.

Tabell 10.2 Kvinnors lön i procent av mäns lön (ovägd) 2005–2012

Kvinnors lön i procent av mäns lön	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Skillnad 2005–2012[15]
Samtliga sektorer	**83,7**	**84,2**	**83,7**	**84,2**	**85,2**	**85,7**	**85,9**	**86,1**	**2,4**
Privat sektor	**85,3**	**85,9**	**86,0**	**85,9**	**86,6**	**87,2**	**87,2**	**87,8**	**2,5**
Arbetare	88,3	88,8	89,7	89,1	90,0	90,0	90,1	90,9	2,6
Tjänstemän	77,3	78,1	77,9	78,1	79,2	79,2	79,4	80,1	2,8
Offentlig sektor	**83,4**	**83,7**	**83,0**	**84,1**	**84,9**	**85,4**	**85,9**	**85,9**	**2,5**
Kommuner	91,6	91,6	91,0	92,3	93,4	93,9	93,9	93,8	2,2
Landsting	71,4	72,0	72,4	72,7	73,1	73,5	74,0	75,0	3,6
Staten	85,7	87,2	87,3	87,6	88,7	89,3	90,6	91,1	5,4

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 5,4 procentenheter mellan 2005 och 2012. Näst störst är minskningen inom landstingen, där löneskillnaden minskat med 3,6 procentenheter. Inom kommunerna minskade löneskillnaden med 2,2 procentenheter. För arbetare och tjänstemän i privat sektor var minskningen 2,6 respektive 2,8 procentenheter.

Tabell 10.3 visar löneskillnaden mellan män och kvinnor under samma period, efter standardvägning. Löneskillnaden efter standardvägning (det vill säga när

[15] Notera att förändringstakten för privat sektor kan skilja från ökningstakter från ingående kategorier. Detta förklaras av olika löneökningstakter för kvinnor och män inom respektive kategori samt av att andelen kvinnor och män inom de olika kategorierna förändrats mellan åren. Samma förklaring gäller för skillnaden mellan övriga sammanslagningar (offentlig sektor och samtliga sektorer) av enskilda sektorer.

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 2005–2012

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Skillnad 2005–2012[16]
Samtliga sektorer	**93,2**	**93,4**	**93,5**	**93,4**	**94,0**	**94,1**	**94,1**	**93,9**	**0,7**
Privat sektor	**91,7**	**91,9**	**92,2**	**92,1**	**92,7**	**92,7**	**92,8**	**92,6**	**0,9**
Arbetare	94,4	94,9	94,8	95,4	95,5	96,0	96,2	96,3	1,9
Tjänstemän	90,2	90,3	90,5	90,0	90,9	90,7	90,8	90,4	0,2
Offentlig sektor	**96,5**	**96,6**	**96,6**	**96,6**	**97,0**	**97,1**	**97,0**	**96,9**	**0,4**
Kommuner	99,1	99,0	98,8	99,2	99,4	99,6	99,4	99,3	0,2
Landsting	94,7	94,8	95,2	94,6	95,3	95,2	95,4	95,4	0,7
Staten	92,9	93,5	93,7	93,7	93,8	94,2	94,4	94,7	1,8

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Löneskillnaden efter standardvägning har minskat mellan 2005 och 2012. Den största minskningen av den standardvägda löneskillnaden har arbetare inom privat sektor, där den oförklarade löneskillnaden minskat med 1,9 procentenheter. Inom staten har löneskillnaden minskat med 1,8 procentenheter och inom landstingen med 0,7 procentenheter. För tjänstemän inom privat sektor är minskningen 0,2 procentenheter. I kommunerna, där löneskillnaden är minst, är minskningen 0,2 procentenheter.

Det är dock viktigt att komma ihåg att jämförelser av hur löneskillnaden förändrats över tiden måste göras med stor försiktighet. Förutom effekter av till exempel förändringar i urvalet av de företag som ingår i lönestrukturstatistiken och revideringar av kontrollvariabler kan den beräknade löneskillnaden påverkas av utformningen av kollektivavtal och om de avtalsmässiga löneökningarna har hunnit betalas ut vid mättillfället. Förändringar av arbetskraftens sammansättning är ytterligare en faktor som kan påverka löneskillnadens förändring över tid[17]

10.4 Lönespridning och kön

Lönespridningen för kvinnor och män inom de olika sektorerna år 2012 framgår av **tabell 10.4**. I avsnitt 6.4 behandlas lönespridningen för hela ekonomin och i olika sektorer.

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.

[16] Se not 15 för en förklaring av skillnaden i utveckling mellan sammanslagningar av sektorer och utveckling för enskilda sektorer.

[17] För en fördjupad diskussion se ”Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2011?”, Medlingsinstitutet 2012, www.mi.se.

Tabell 10.4 Lönespridning efter sektor och kön 2012

Sektor		Percentil					Löne-spridning	Genomsnittlig månadslön
		10	25	50	75	90	P90/P10	
Samtliga sektorer	Kvinnor	20 000	22 500	25 400	29 800	37 000	1,85	27 600
	Män	21 000	24 100	28 000	35 000	46 700	2,22	32 100
	Totalt	20 400	23 100	26 600	32 100	42 000	2,06	29 800
	% Kv lön	95	93	91	85	79		86
Privat sektor	Kvinnor	19 700	22 000	25 600	30 900	39 600	2,01	28 300
	Män	21 000	24 100	28 000	35 000	47 000	2,24	32 200
	Totalt	20 300	23 300	27 000	33 500	44 200	2,18	30 700
	% Kv lön	94	91	91	88	84		88
Kommuner	Kvinnor	20 000	22 200	24 500	27 300	30 500	1,53	25 200
	Män	19 800	22 600	25 600	29 300	34 500	1,74	26 900
	Totalt	20 000	22 300	24 700	27 700	31 300	1,57	25 500
	% Kv lön	101	98	96	93	89		94
Landsting	Kvinnor	22 000	23 900	27 400	31 500	39 100	1,78	29 900
	Män	22 600	25 800	31 400	48 700	70 200	3,11	39 800
	Totalt	22 100	24 200	28 000	33 000	47 000	2,13	31 900
	% Kv lön	97	93	87	65	56		75
Staten	Kvinnor	22 600	25 000	28 500	34 600	42 100	1,86	31 000
	Män	22 800	26 000	31 500	39 000	48 600	2,13	34 000
	Totalt	22 600	25 300	29 900	36 800	45 400	2,01	32 500
	% Kv lön	99	96	90	89	87		91

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Percentil, förklaring:

10:e percentilen	10 procent har högst sådan lön
25:e percentilen	25 procent har högst sådan lön
50:e percentilen	50 procent har högst sådan lön, kallas också medianen
75:e percentilen	75 procent har högst sådan lön
90:e percentilen	90 procent har högst sådan lön

Genomsnittlig lön är summan av lönerna i en grupp dividerat med antalet personer i gruppen, kallas även medellön.

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

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

Observera även den stora skillnaden mellan genomsnittslönen (medellönen) och medianlönen (percentil 50).[18] För samtliga sektorer är genomsnittslönen högre än medianen. Förklaringen till det är att det finns en grupp individer med höga löner. Dessa individer drar upp genomsnittslönen, men påverkar inte medianen. För män inom landstingen är detta extra tydligt, och det återspeglas också i det höga lönespridningsmåttet.

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

10.5 Löneutveckling och lönerelationer

Om man studerar hur genomsnittslönerna har utvecklats för kvinnor och män under åren 1992–2012 kan flera iakttagelser göras (se **tabell 10.5**). För hela arbetsmarknaden sammantaget har lönerna procentuellt sett ökat något mer för kvinnor än för män, 106 respektive 101 procent.[19] 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 kvinnors och mäns löneökning i kommunerna är lägre än den genomsnittliga höjningen för alla sektorer. Under perioden 1992–2012 har de kommunanställda kvinnornas genomsnittliga månadslön ökat med 89,5 procent medan ökningen för männen i samma sektor är 73,5 procent. Uttryckt i kronor har kvinnornas genomsnittslön ökat med 11 900 kr mot männens 11 400 kronor.

För *landstingen* redovisas den största löneökningen mätt i procent under perioden för kvinnorna vars genomsnittslön har höjts med 112,1 procent mot kvinnornas 110,6 procent. Uttryckt i kronor har dock männens genomsnittslön ökat med 20 900 kr i månaden och kvinnornas med 15 800 kronor.

Inom både *staten* och den *privata sektorn* har ökningen av genomsnittslönen varit till kvinnornas favör. På statens område har kvinnornas genomsnittslön ökat med 119,0 procent mot männens 103,1 procent. Inom den privata sektorn är motsvarande siffror 112,8 respektive 102,5 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 1992–2012. De landstingsanställda männen har hela tiden haft den högsta genomsnittliga lönen och de kommunanställda kvinnorna den lägsta[20]. Den förändring som har skett är att genomsnittslönerna för kvinnorna i staten och landstingen har passerat genomsnittslönen för de kommunanställda männen, som 2012 hade den näst lägsta genomsnittslönen.

---

[19] Beräknat som (27 600-13 400)/13 400 respektive (32 100-16 000)/16 000, se tabell 10.5, kolumnerna ”samtliga sektorer, kv” och ”samtliga sektorer, män”.

[20] Delar man upp de privatanställda kvinnorna i arbetare och tjänstemän har kvinnliga arbetare i privat sektor de lägsta lönerna på arbetsmarknaden. Se tabell 6.5.

Tabell 10.5 Genomsnittlig månadslön efter sektor 1992–2012

År	Samtliga sektorer			Privat sektor			Kommuner		
	Kv	Män	Totalt	Kv	Män	Totalt	Kv	Män	Totalt
1992	13 400	16 000	14 700	13 300	15 900	14 900	13 300	15 500	13 800
1993	13 700	16 400	14 900	13 400	16 100	15 100	13 500	15 800	14 000
1994	14 300	17 000	15 600	14 200	16 700	15 800	14 000	16 400	14 500
1995	14 700	17 300	16 000	14 600	17 200	16 200	14 400	16 600	14 900
1996	15 500	18 600	17 000	15 600	18 500	17 500	14 900	17 100	15 400
1997	16 200	19 600	17 900	16 300	19 500	18 400	15 500	17 500	15 900
1998	16 700	20 400	18 600	17 100	20 500	19 300	15 900	17 800	16 300
1999	17 600	21 200	19 400	17 900	21 200	20 000	16 600	18 400	17 000
2000	18 300	22 200	20 300	18 700	22 300	20 900	17 000	18 900	17 400
2001	19 200	23 300	21 300	19 800	23 500	22 100	17 800	19 800	18 200
2002	20 000	24 100	22 100	20 500	24 200	22 800	18 600	20 500	19 000
2003	20 700	24 800	22 800	21 100	24 800	23 400	19 300	21 300	19 700
2004	21 500	25 800	23 700	22 000	25 900	24 400	20 100	22 000	20 500
2005	22 100	26 500	24 300	22 700	26 600	25 200	20 600	22 500	21 000
2006	22 800	27 100	25 000	23 300	27 200	25 700	21 100	23 000	21 500
2007	23 500	28 000	25 800	24 200	28 200	26 700	21 400	23 500	21 800
2008	24 700	29 400	27 100	25 400	29 500	27 900	22 800	24 700	23 200
2009	25 700	30 100	27 900	26 200	30 200	28 700	23 700	25 400	24 100
2010	26 200	30 600	28 400	26 700	30 700	29 200	24 200	25 700	24 500
2011	26 800	31 200	29 000	27 300	31 300	29 800	24 700	26 300	25 000
2012	27 600	32 100	29 800	28 300	32 200	30 700	25 200	26 900	25 500

År	Landsting			Staten		
	Kv	Män	Totalt	Kv	Män	Totalt
1992	14 100	18 900	15 000	13 700	16 300	15 100
1993	14 300	19 200	15 200	14 500	17 300	16 000
1994	14 900	20 300	15 900	15 100	18 100	16 800
1995	15 300	21 300	16 400	15 400	18 600	17 200
1996	16 300	22 800	17 600	16 700	20 000	18 600
1997	17 200	24 100	18 500	17 500	21 000	19 500
1998	17 700	24 800	19 100	17 800	21 300	19 800
1999	18 800	26 400	20 300	18 900	22 400	20 900
2000	19 600	27 500	21 200	19 800	23 600	21 900
2001	20 500	28 900	22 200	20 600	24 600	22 700
2002	21 300	30 200	23 100	21 800	25 900	24 000
2003	22 300	31 400	24 100	22 700	26 800	24 800
2004	23 000	32 400	24 900	23 200	27 300	25 300
2005	23 700	33 200	25 600	23 900	27 900	25 900
2006	24 300	33 800	26 200	25 000	28 700	26 900
2007	25 000	34 500	26 900	26 000	29 800	27 900
2008	26 500	36 500	28 500	27 200	31 000	29 100
2009	26 600	37 700	29 700	28 600	32 200	30 400
2010	28 300	38 500	30 300	29 400	32 900	31 100
2011	29 100	39 300	31 200	30 000	33 100	31 500
2012	29 900	39 800	31 900	31 000	34 000	32 500

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.

Resultatet enskilda år påverkas alltså i hög grad av när mätningen sker och hur den sammanfaller med de lokala lönerevisionerna. I det längre perspektivet ger dock lönestrukturstatistiken en tillförlitlig bild av de genomsnittliga månadslönerna 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*.[21] 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*.

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 man kan försäkra sig om att det är samma individer som analyseras i de olika stegen.[22]

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.

---

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

[22] En utförligare beskrivning av regressionsanalysen samt av de variabler som används återfinns i Medlingsinstitutets rapport ”Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2012?”, Medlingsinstitutet (2013).
Finns att ladda ner på *www.mi.se*.

Tabell 10.6 Skillnad mellan kvinnors och mäns löner, hela arbetsmarknaden 2012
Resultaten är framtagna med regressionsanalys

Modell		Löneskillnad mellan kvinnor och män i procent[23]	Kvinnors lön i procent av mäns lön[24]
(1)	Kön	-11,5	88,5
(2)	(1) + ålder, utbildningsnivå	-13,7	86,3
(3)	(2) + sektor, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgörings-omfattning	-8,5	91,5
(4)	**(3) + yrke**	**-5,0**	**95,0**
(5)	Kön, ålder, utbildningsnivå, yrke, tjänstgöringsomfattning, sektor	-5,0	95,0

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 11,5 procent.[25] 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 8,5 procent. En anledning till att löneskillnaden minskar jämfört med rad 1 är att män i större utsträckning än kvinnor arbetar inom sektorer och näringsgrenar som har högre genomsnittliga löner. När hänsyn tas till detta faktum blir den oförklarade löneskillnaden mindre.

I **rad 4** redovisas löneskillnaden när yrke adderas till samtliga ovanstående faktorer. Yrke förklarar en stor del av löneskillnaden mellan män och kvinnor. Den löneskillnad som återstår när man även inkluderar yrke i analysen är 5,0 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, tjänstgörings-omfattning 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** i tabellen 10.6. När hänsyn tas till dessa faktorer blir den oförklarade löneskillnaden 5,0 procent. Det motsvarande standardvägda

[23] Motsvarar $(\exp(\beta_1)-1)*100$.

[24] Motsvarar$(\exp(\beta_1))*100$.

[25] Eftersom regressionsanalysen använder logaritmerade löner blir detta värde inte helt jämförbart med den ovägda löneskillnaden i tabell 10.1.

resultatet är 6,1 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 5,0 procent 2012 (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 2008–2012.

Av tabell 10.7 framgår att den oförklarade löneskillnaden mellan kvinnor och män varierar mellan sektorerna. Löneskillnaden 2012 är störst för tjänstemän inom den privata sektorn. Där är kvinnornas löner 8,6 procent lägre än männens. För arbetare är löneskillnaden 2,3 procent. Den minsta skillnaden finns hos kommunerna där kvinnornas löner är 0,6 procent lägre än männens. För staten och landstingen är siffran 4,2 respektive 4,9 procent.

Tabell 10.7 Löneskillnad mellan kvinnor och män per sektor[26] 2008–2012
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	Löneskillnad mellan könen (i procent) 2012
Samtliga sektorer	**-5,8**	**-5,5**	**-5,5**	**-5,3**	**-5,0**
Privat sektor	-6,9	-6,8	-6,9	-6,5	-6,1
Arbetare	-3,1	-3,4	-3,5	-3,0	-2,3
Tjänstemän	-9,3	-8,9	-8,9	-8,6	-8,6
Offentlig sektor	-3,1	-2,9	-2,7	-2,7	-2,6
Kommuner	-0,9	-0,5	-0,4	-0,5	-0,6
Landsting	-5,7	-5,5	-5,3	-5,1	-4,9
Staten	-5,0	-5,0	-4,7	-4,5	-4,2

Källa: Medlingsinstitutet

Resultaten liknar dem som erhölls 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.

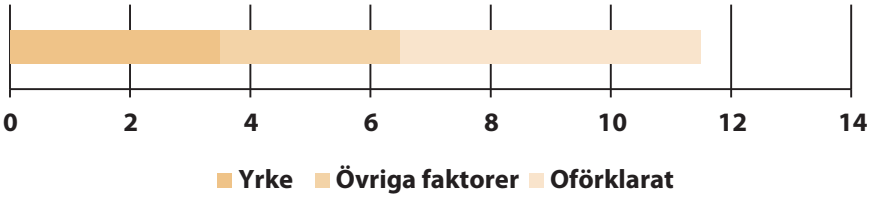
[26] Motsvarar (exp(β_1)-1)*100. Den modell som skattas motsvarar rad 4 i tabell 10.6, d.v.s. hänsyn tas till ålder, utbildningsnivå, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning och yrke.

Några slutsatser

Utifrån analysen i avsnitt 10.6 kan några viktiga slutsatser dras. Val av metod och vilka lönepåverkande faktorer man väljer att ta hänsyn till påverkar hur stor den beräknade löneskillnaden mellan män och kvinnor blir. Dessutom åskådliggörs att bara för att hänsyn tas till fler faktorer, behöver det inte betyda att löneskillnaden *minskar*. Hur löneskillnaden påverkas beror på vilka värden män och kvinnor har på faktorn. Om kvinnor har ”bättre” värden på en faktor som påverkar lönen positivt (till exempel utbildningsnivå) *ökar* löneskillnaden när hänsyn tas till den faktorn (se rad 2, tabell 10.6).

Diagram 10.1 Olika faktorers bidrag till förklaring av löneskillnaden mellan kvinnor och män på 11,5 procent

Procentenheter



Källa: Medlingsinstitutet

Av de olika faktorer som har beaktats är det yrke som ger det enskilt största bidraget till att förklara löneskillnaden mellan män och kvinnor. Detta framgår till exempel när man tittar på hur stor andel av den genomsnittliga löneskillnaden på 11,5 procent som de olika faktorerna förklarar (**diagram 10.1**). Skillnader i ålder, utbildning, sektor, branschtillhörighet, företagsstorlek samt tjänstgörings-omfattning förklarar tillsammans endast 26,0 procent av den genomsnittliga löneskillnaden mellan könen.[27] När beräkningen dessutom tar hänsyn till yrkes-tillhörighet ser vi däremot att löneskillnaden minskar betydligt. Yrke och övriga faktorer förklarar tillsammans mer än hälften av löneskillnaden mellan kvinnor och män (56,5 procent).[28] Andelen av löneskillnaden som förklaras ökar alltså med 30 procentenheter när yrke läggs till. Att kvinnor och män arbetar i olika yrken och att dessa yrken har olika lönenivåer är således en viktig förklaring till att kvinnors och mäns löner skiljer sig åt[29].

10.7 Löneskillnaden mellan kvinnor och män ur ett europeiskt perspektiv

I detta avsnitt jämförs löneskillnaden mellan kvinnor och män i ett antal europeiska länder. I avsnittet kommer även samvariationen mellan löneskillnaden mellan kvinnor och män och sysselsättningsgrad att undersökas. Samvariation mellan löneskillnad och yrkessegregering undersöks också.

---

[27] Beräknat som 1-(8,5/11,5). Se tabell 10.6.

[28] Beräknat som 1-(5/11,5). Se tabell 10.6.

[29] För en fördjupad analys om skillnader i yrkestillhörighet mellan män och kvinnor se ”Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2008?”, Medlingsinstitutet (2009). Finns att ladda ned på *www.mi.se*.

MI:s tidigare analyser ur ett jämställdhetsperspektiv

Medlingsinstitutet har i uppdrag att analysera löneskillnader ur ett jämställdhetsperspektiv. Förutom i årsrapporterna från och med 2001 har det bland annat skett i följande publikationer:

- Rapport om löneskillnader 2005 (publicerad 2006)
- Nio perspektiv på jämställdhet, antologi (publicerad 2009)
- Rapport om löneskillnader 2008 (publicerad 2009)
  Fördjupning om hur yrkesuppdelningen påverkar löneskillnaderna
- Rapport om löneskillnader 2009 (publicerad 2010)
  Fördjupning om hur förändringar i arbetskraftens sammansättning påverkar löneskillnader
- Rapport om löneskillnader 2010 (publicerad 2011)
  Fördjupning om hur olika lönebegrepp påverkar bilden av löneskillnaderna
- Röster om lönebildning och medling (publicerad 2011)
- Rapport om löneskillnader 2011 (publicerad 2012)
  Fördjupning om löneskillnad bland nyexaminerade och om löneskillnad mellan kvinnor och män ur ett åldersperspektiv.
- Rapport om löneskillnader 2012 (publicerad 2013)
  Fördjupning om nyexaminerade kvinnors och mäns matchning på arbetsmarknaden.

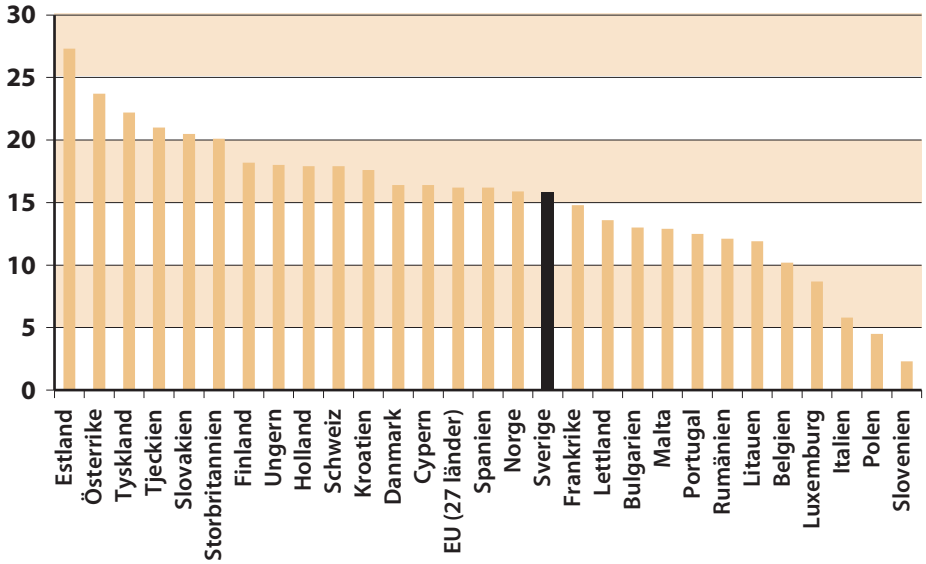
Publikationerna kan laddas ned från Medlingsinstitutets hemsida: www.mi.se

EU:s statistikmyndighet Eurostat sammanställer och redovisar lönestatistik för medlemsstaterna, kandidatländer och vissa länder i Europeiska frihandelssammanslutningen (EFTA). De nationella statistikbyråerna är ansvariga för insamling av lönestatistiken och för att vidarebefordra resultaten till Eurostat i enlighet med gemensamma riktlinjer. Den del av lönestatistiken som är uppdelad på kvinnor och män består dels av undersökningen Structure of Earnings Survey (SES) som görs vart fjärde år (se avsnitt 6.1 för vidare beskrivning), dels av en årlig kompletterande nationell beräkning av löneskillnaden mellan kvinnor och män enligt specifika riktlinjer.

De senaste av Eurostat publicerade beräkningarna på löneskillnaden mellan kvinnor och män presenteras för 28 europeiska länder i **diagram 10.2.**

Diagram 10.2 Löneskillnad mellan kvinnor och män i olika europeiska länder 2011

Procent



Källa: Eurostat. För mer information se:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=0&language=en&pcode=tsdsc340

Diagram 10.1 som baseras på Eurostats undersökning av löneskillnader mellan kvinnor och män visar att löneskillnaden var cirka 16 procent inom EU (27 länder) under 2011, vilket är det senast undersökta året. De största löneskillnaderna mellan kvinnor och män återfinns i Estland (27,3 procent), Österrike (23,7), Tyskland (22,2), Tjeckien (21) och Slovakien (20,5) där löneskillnaden överstiger 20 procent. De minsta skillnaderna återfinns i Italien (5,8), Polen (4,5), samt Slovenien (2,3), som ligger lägst. Sverige har i denna undersökning en löneskillnad mellan kvinnor och män på 15,8 procent, vilket ligger nära genomsnittet inom EU, 16,2 procent.

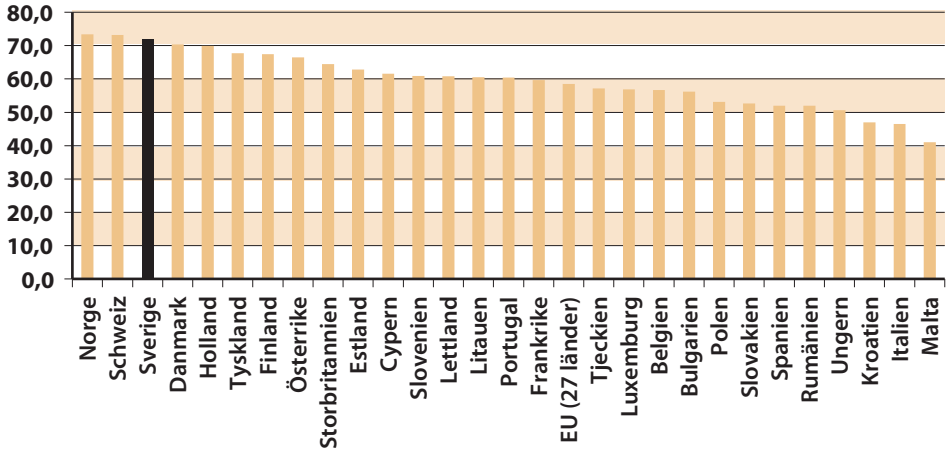
Ur både välfärds- och jämställdhetssynpunkt är det angeläget att uppnå både en jämlik sysselsättningsgrad och jämställda löner. Ju mindre skillnad det är mellan dessa komponenter, desto mindre blir skillnaden i livsarbetsinkomst mellan könen.

Att uteslutande fokusera på olikheter i löneskillnaden mellan kvinnor och män i europeiska länder kan dock ge en något missvisande bild. För att få en kompletterande bild granskas även europeiska skillnader i sysselsättningsgrad.

Eurostat redovisar även sysselsättningsgraden för kvinnor. Den publiceras i EU:s arbetskraftundersökning (EU-LFS). I **diagram 10.3** presenteras sysselsättningsgraden för kvinnor i 28 europeiska länder.

Diagram 10.3 Sysselsättningsgrad för kvinnor 2011

Procent



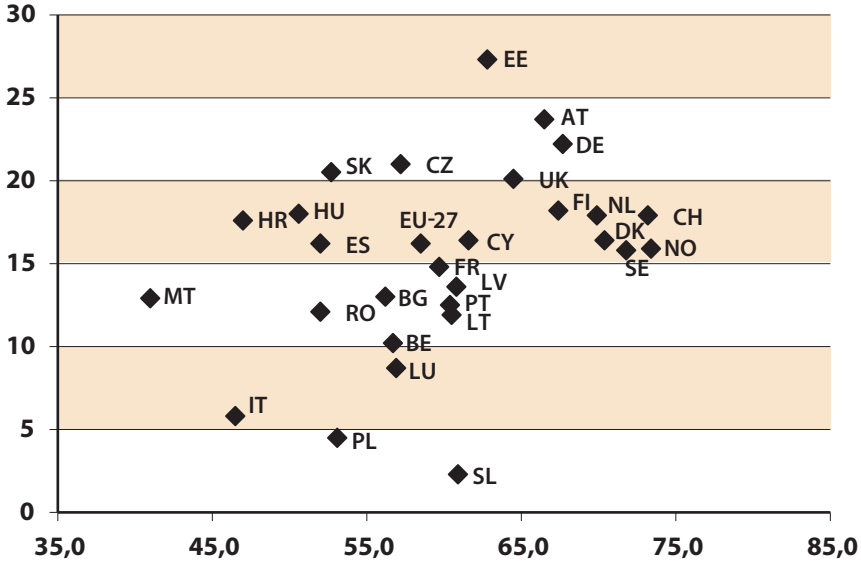
Källa: Sysselsättningsgrad för kvinnor, EU:s arbetskraftundersökning (EU LFS), Eurostat http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics.

Diagram 10.2 visar att sysselsättningsgraden för kvinnor var cirka 58 procent inom EU (27 länder) under 2011. Sverige har den högsta sysselsättningsgraden för kvinnor inom EU med 71,8 procent. Endast Norge och Schweiz har en högre sysselsättningsgrad (cirka 1,5 procentenhet högre). Lägst sysselsättningsgrad för kvinnor återfinns i Kroatien (47), Italien (46,5), samt Malta (41).

För att undersöka om det kan finnas någon samvariation mellan sysselsättningsgraden för kvinnor och löneskillnad mellan kvinnor och män, plottas dessa mot varandra, för var och ett av de 28 europeiska länderna, i **diagram 10.4**.

Diagram 10.4 Sysselsättningsgrad för kvinnor (x-axel) och löneskillnad mellan kvinnor och män (y-axel) i europeiska länder 2011

Procent



Källa: Eurostat, se föregående diagram
Nationsbeteckningar: Belgien BE, Bulgarien BG, Cypern CY, Danmark DK, Estland EE, Finland FI, Frankrike FR, Holland NL, Italien IT, Lettland LV, Litauen LT, Luxemburg LU, Malta MT, Norge NO, Polen PL, Portugal PT, Rumänien RO, Slovakien SK, Slovenien SL, Spanien ES, Storbritannien UK, Sverige SE, Tjeckien CZ, Tyskland DE, Ungern HU, Österrike AT, EU (27 länder) EU-27

I diagram 10.3 syns en samvariation mellan sysselsättningsgraden och storleken på löneskillnaden. Inom den grupp av fem länder som har högst sysselsättningsgrad för kvinnor (över 70 procent) är spridningen i löneskillnadmåttet låg. Löneskillnadsmåttet inom denna grupp varierar mellan 15,8 procent (Sverige) till 17,9 procent (Schweiz).

En trolig förklaring till att löneskillnaden mellan kvinnor och män samvarierar med sysselsättningsgraden, är att det finns en "selektionseffekt": Om det är en hög andel högutbildade kvinnor med välbetalda jobb i länder med låg sysselsättningsgrad blir löneskillnaden liten. Om det omvända gäller i länder med hög sysselsättningsgrad så att många kvinnor där återfinns i låglönejobb, kan detta förklara den samvariation som visas mellan måtten.

En annan intressant fråga är om det på internationell nivå finns ett samband mellan löneskillnadens storlek och hur könsuppdelad arbetsmarknaden är. Tidigare analyser för Sverige har visat att hur kvinnor och män fördelar sig mellan olika yrken är en viktig förklaring till löneskillnader på den svenska arbetsmarknaden. En granskning av fördelningen mellan kvinnor och män visar att den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad. Enligt lönestrukturstatistiken för år 2012 arbetade totalt cirka 1,87 miljoner kvinnor och 1,86 miljoner män på svensk arbetsmarknad. Av kvinnorna arbetade 52,9 procent i privat sektor och 47,1 procent i offentlig (det vill säga inom kommuner, landsting eller staten). Av männen arbetade däremot 83,7 procent i privat och 16,3 procent i offentlig sektor.

Ett vanligt förekommande mått vid beräkning av graden av yrkessegregering på arbetsmarknaden är ett segregeringsindex. Indexet visar andelen män, alternativt kvinnor, som måste byta yrke för att en jämn yrkesfördelning mellan könen ska uppnås.

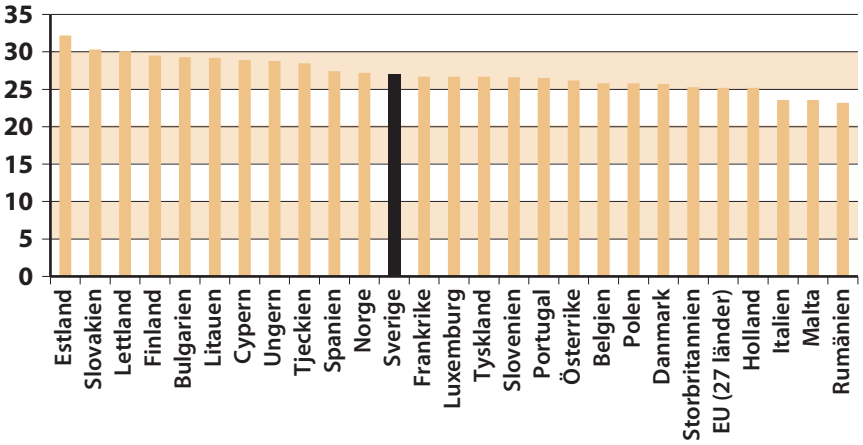
I rapporten ”Gender segregation in the labour market” från EU-kommissionen[30] finns olika segregeringsindex för olika europeiska länder publicerade. Exempelvis finns Karmel och MacLachlan-indexet för segregation beräknat för 26 länder. Beräkningarna har gjorts på data från EU:s arbetskraftundersökning (EU-LFS) för år 2007. Detta index varierar mellan 0 och 50 och kan tolkas som

den andel av den sysselsatta befolkningen som skulle behöva byta yrke (sektor), för att åstadkomma en jämn fördelning av kvinnor och män bland olika yrken eller sektorer. Det är detta index som för närvarande används som indikator för att övervaka segregationen inom den så kallade europeiska sysselsättningsstrategin.

I **diagram 10.5** presenteras beräkningar av yrkessegregering mellan kvinnor och män i 26 europeiska länder.

Diagram 10.5 Yrkessegregering mellan kvinnor och män 2007

Procent

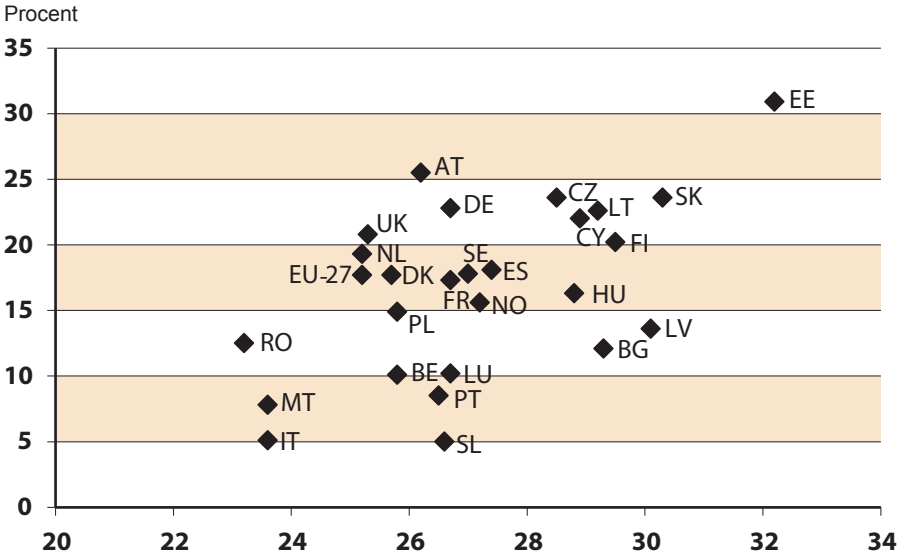


Källa: Från publikationen "Gender segregation in the labour market", Europeiska kommissionen, (2009) figur 2, sida 33 (EU LFS, ISCO-88 three-digit)

Av diagram 10.4 framgår att yrkessegregering inom EU (27 länder) har ett indexvärde på 25,2. I gruppen av länder med lägst yrkessegregering återfinns Grekland, Rumänien, Malta, Italien och Nederländerna. Här finns det med andra ord en överrepresentation av medelhavsländer. Bland de länder som har högst yrkessegregering återfinns Estland, Slovakien, Lettland, Finland och Bulgarien. Här finns det med andra ord en överrepresentation av post-socialistiska länder. Sverige har ett indexvärde på 27, det vill säga något över genomsnittet inom EU. För att undersöka om det kan finnas någon samvariation mellan yrkessegregering och löneskillnad mellan kvinnor och män (år 2007), plottas dessa mot varandra, för vart och ett av de 26 europeiska länder där det finns data, i **diagram 10.6**.

[30] Gender segregation in the labour market-Root causes, implications and policy responses in the EU, EU-Kommissionen, 2009.

Diagram 10.6 Grad av yrkessegregering (x-axel) och löneskillnad mellan kvinnor och män (y-axel) i europeiska länder, 2007



Källa: Se källor i tidigare diagram
Nationsbeteckningar: Belgien BE, Bulgarien BG, Cypern CY, Danmark DK, Estland EE, Finland FI, Frankrike FR, Holland NL, Italien IT, Lettland LV, Litauen LT, Luxemburg LU, Malta MT, Norge NO, Polen PL, Portugal PT, Rumänien RO, Slovakien SK, Slovenien SL, Spanien ES, Storbritannien UK, Sverige SE, Tjeckien CZ, Tyskland DE, Ungern HU, Österrike AT, EU (27 länder) EU-27

I diagram 10.5 tycks det finnas en viss samvariation mellan graden av yrkessegregering och storleken på löneskillnaden. Rumänien, Malta och Italien ingår i den grupp som både har lägst yrkessegregering och relativt låg löneskillnad mellan kvinnor och män. I gruppen med hög yrkessegregering och relativ stor löneskillnad mellan kvinnor och män återfinns Slovakien, Litauen, Tjeckien, Cypern och Finland. Estland utmärker sig med både högst yrkessegregering och störst skillnad i lön mellan kvinnor och män.

Slutsatser

En granskning av löneskillnaden mellan kvinnor och män utifrån Eurostats lönestatistik över europeiska länder, visar att det finns stora olikheter mellan länderna. Minst skillnad är det i Slovenien där männen har 2,3 procent högre lön än kvinnorna i genomsnitt. Störst skillnad är det i Estland där löneskillnaden mellan kvinnor och män uppgår till 27,3 procent. Skillnaderna tycks vara beroende av en mängd olika nationella förutsättningar.

Att ensidigt fokusera på olikheter i löneskillnaden mellan kvinnor och män i europeiska länder kan ge en något missvisande bild. För att få en kompletterande bild granskas även europeiska skillnader i sysselsättningsgrad och yrkessegregering. Vid en jämförelse mellan länder tycks det finnas en samvariation mellan dessa mått och storleken på löneskillnaden. Skillnaden i lönegap mellan olika europeiska länder är betydande. Länder med relativt stor löneskillnad har ofta en större andel sysselsatta kvinnor.

Kvinnors sysselsättningsgrad framstår som en viktig faktor när det gäller att hitta en trolig förklaring till att löneskillnaden mellan kvinnor och män skiljer sig mellan olika länder. Sannolikt finns det en ”selektionseffekt”. Om fler högutbildade kvinnor arbetar i bättre betalda jobb i länder med låg sysselsättnings grad kan detta förklara den samvariation som visas 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 SSYK[31] 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 30 700 kr år 2012 att jämföra med 28 000 kr för en offentliganställd. Bland dessa är lönen lägst för anställda inom kommunerna, 25 500 kr. 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.

[31] SSYK står för Standard för svensk yrkesklassificering och består på 4-siffernivån av 355 yrken.

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

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

En viktig del av det svenska förhandlingssystemet är rätten för parterna att vidta stridsåtgärder för att driva igenom sina krav. Numera gäller i princip samma lagstiftning för privat och offentlig sektor. Däremot är skillnaderna påtagliga mellan hur fackliga stridsåtgärder påverkar offentliga och privata arbetsgivare. En strejk inom privat sektor slår direkt mot arbetsgivarnas ekonomi medan samma åtgärd inom offentlig sektor i första hand drabbar tredje man. Generellt sett innebär det att konfliktkänsligheten är större hos arbetsgivarna 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. Dessutom har vissa branscher tidvis 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 ur jämställdhetsperspektiv

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 förbundsnivå 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 i kapitel 8 omfattas numera 10 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 13 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 lönerevisionen.

De stora förändringarna i kollektivavtalen genomfördes i avtalsrörelserna 2004 och 2007. Dessa redovisas utförligt i Medlingsinstitutets årsrapport ”Avtalsrörelsen och lönebildningen 2007”. De efterföljande avtalsrörelserna, inklusive 2013, har överlag inte inneburit några större ändringar eller omfattande kompletteringar i de tidigare träffade avtalen. Den situation som beskrevs i årsrapporten för 2007 råder i princip alltjämt. I 2010 års rapport har 2007 års rapport sammanfattats med vissa kompletteringar och uppdateringar[32].

Den följande framställningen i detta kapitel är en översiktlig genomgång av kollektivavtalsregleringarna, yrkandena rörande jämställdhet i 2013 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 iakttas 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 lönerevisionen

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 lönerevisionerna. 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 lönerevisionen. 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 IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer*. Där slås fast att ”diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner mellan anställda ska inte förekomma”. Såvitt kan bedömas tar texten sikte både på diskriminerande löneskillnader i strid med gällande lagstiftning på området och på löneskillnader som inte kan sakligt motiveras utifrån avtalens löneprinciper.

Likabehandlingsprincip

Lagens förbud mot könsdiskriminering kan sägas vila på principen att lika fall ska behandlas lika, en sorts likabehandlingsprincip. En arbetstagare får inte behandlas sämre än en annan arbetstagare i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön. I och för sig kan principen om likabehandling också ses som ett förbud mot diskriminering. En del avtal innehåller såväl diskrimineringsförbud som likabehandlingsprincip där den sistnämnda i första 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 uppräkningar. 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 lönerevisioner. 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) likalöneprincip som innebär att lika lön ska utgå för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Likalöneprincipen är inte lika vanligt förekommande i avtalen som likabehandlingsprincipen.

Föräldralediga

En av flera förklaringar till löneskillnaderna mellan kvinnor och män är att föräldralediga kvinnor under ledigheten halkar efter männen i löneutvecklingen och att skillnaden mer eller mindre permanentas. Det tycks finnas en bred uppslutning bland de avtalsslutande parterna att detta är ett missförhållande som bör åtgärdas. Majoriteten av avtalen med föreskrifter om föräldralediga finns på tjänstemannaområdet. Där har problemet varit tydligast och föranlett krav från de fackliga organisationerna. Det torde hänga samman med att den individuella lönesättningen är mer utpräglad och lönespridningen avsevärt större bland tjänstemännen än på arbetarområdet med dess mer kollektiva system och sammanpressade lönestruktur.

Utformningen av reglerna varierar och förbundsavtalen kan delas in i fyra kategorier utifrån avtalens utformning:

- föräldralediga omfattas av lönerevisionen
- uttalande mot ogynnsam löneutveckling
- anvisningar om lönesättningen
- bedömning vid återkomst i arbete avseende lön och/eller kompetensbehov

Samordning mellan lönekartläggning/analys och lönerevision

För att avtalens förbud mot diskriminering liksom principer om likabehandling och likalön ska ges en verklig innebörd, krävs att lönerna kartläggs och analyseras. Felaktigheter måste upptäckas för att de ska kunna rättas till. Diskrimineringslagen fordrar att arbetsgivaren vart tredje år kartlägger och analyserar bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren samt löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Förbundsavtalen på stora områden föreskriver *att* någon sorts kartläggning och analys av löner ska genomföras. Inte alla anger *när* det ska ske, men de allra flesta gör det. I allmänhet föreskrivs att de lokala parterna ska genomföra en kartläggning och analys ”inför” eller ”i samband med” de lokala löneförhandlingarna/lönerevisionen, något som i allmänhet sker en gång om året. Oftast är det avtalet som sådant, med sina löneprinciper och regler för lönesättningen, som analysen ska göras i förhållande till. Saken kan uttryckas så att de lokala parterna ska granska hur lönesituationen överensstämmer med förbundsavtalets ambitioner.

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.

När kraven inför förhandlingarna 2013 sammanfattas kan man se att det – i likhet med avtalsrörelsen 2011/2012 – 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.

De senaste avtalsrörelsernas fackliga krav inom jämställdhetsområdet har kunnat 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 till avtalens regler om lokala lönerevisioner eller till diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder såsom lönekartläggning, kompetensutveckling och möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Krav med koppling till det partsgemensamma lokala arbetet med jämställda löner synes inte alls ha framställts denna gång. 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.

LO-förbundens samordning inför avtalsrörelsen tillhör den första kategorin och syftar till att skillnaden mellan kvinno- och mansdominerade områden tydligt ska minska genom att avtalsområden med lågt löneläge ska erhålla ett större löneutrymme. Visserligen krävdes inte såsom 2011/2012 en särskild så kallad jämställdhetspott, men samordningen hade en uttalad låglöneprofil som i första hand gynnade kvinnodominerade branscher.

Ett av LO-förbundens gemensamma krav var ett föräldrapenningstillägg. Det skulle uppnås genom förhandlingar med Svenskt Näringsliv om en ny avtalsförsäkring. Kravet beskrevs som ett led i att åstadkomma en jämställd arbetsmarknad. Det handlar alltså inte om jämställda löner utan snarare om att underlätta för föräldrar att dela upp föräldraledigheten.

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*. Så var dock inte fallet i de gemensamma krav som fastställdes inför förhandlingarna hösten 2011 och inte heller i kraven för 2013 års avtalsrörese. Under rubriken ”Jämställdhet” fanns endast ett krav om föräldralön. Där sägas att ”föräldralön/föräldrapenningtillägg ska utgå i sex månader och ge en inkomstutfyllnad upp till 90 procent av lönen, även på lönedelar över 10 prisbasbelopp”.

10.11 Jämställdhetsregleringar i 2013 års avtal

Som redan framgått har det framställts ett begränsat antal yrkanden med koppling till jämställda löner.

När 2013 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 har lönehöjningarna på en del avtalsområden blivit högre än den årstakt för löneökningar som etablerats i industrins avtal. Som exempel kan nämnas Detaljhandelsavtalet där löneökningsnivån har beräknats till drygt 7 procent. Samtidigt har det i avtalet skett besparingar genom lägre höjningar av minimilöner och andra liknande åtgärder.

När det gäller kraven på föräldralön/föräldrapenningstillägg kan det konstateras att LO och Svenskt Näringsliv har träffat avtal om en föräldraförsäkring att träda i kraft den 1 januari 2014. I de allra flesta av LO-förbundens avtal har parterna anslutit sig till försäkringen. På något område inom industrin har parterna i stället kommit överens om att utöka den sedan tidigare gällande föräldralönen.

Beträffande tjänstemannaavtalen inom privat sektor har parterna – i de avtal där föräldralön redan fanns – genomgående förlängt föräldralöneperioden med

ytterligare en månad. På en del avtalsområden där föräldralön tidigare saknades, har sådan införts.

Inom den kommunala sektorn har parterna kommit överens om en utbyggnad av det gällande föräldrapenningstillägget genom att tillägget ska utges i ytterligare 30 dagar till arbetstagare med barn födda den 1 juli 2013 eller senare.

Tidigare års avtalsrörelser har ofta resulterat i partssammansatta arbetsgrupper och andra gemensamma projekt på jämställdhetsområdet. Även 2013 har det tillsatts arbetsgrupper, men i mindre omfattning. Det kan inte heller sägas att det är specifika jämställdhetsprojekt, utan det handlar mera om likabehandling i vid bemärkelse.

Motorbranschens Arbetsgivareförbund och *Unionen* kom överens om att tillsätta en arbetsgrupp om värdegrunder avseende kompetensutveckling, löner och likabehandling.

En arbetsgrupp med samma uppdrag har också tillsatts mellan arbetsgivarförbunden inom *Transportgruppen* och *Unionen/ Sveriges Ingenjörer*.

Sveriges Byggindustrier, Unionen och *Sveriges Ingenjörer* har tillsatt en arbetsgrupp som ska arbeta med frågor rörande mångfald och icke-diskriminering.

Läs mer om avtalskrav i kapitel 7 och om förhandlingsresultat i kapitel 8.

11 Medling, varsel och stridsåtgärder

Under 2013 slöts drygt 500 förbundsavtal. Medlingsinstitutet har utsett särskilda medlare i 25 tvister. I 19 av dessa utfärdades varsel om stridsåtgärder, vilka verkställdes i sju tvister. I fyra fall var det frågan om arbetsnedläggelser och i tre fall enbart om blockader av olika slag. Varsel eller stridsåtgärder har inte förekommit 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 (17) för 2013 motsvarar genomsnittet för perioden 2008–2013. Varsel om stridsåtgärder är regel i dessa tvister, men verkställs sällan då tvisterna vanligtvis får sin lösning under varseltiden. Under 2013 genomfördes dock en längre strejk vid ett callcenterföretag samt vid två företag verksamma med dubbnings-inspelningar. 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.

Knappt hälften av de registrerade lokala ärendena under 2013 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 på arbetsmarknadskonflikters omfattning är antalet förlorade arbetsdagar till följd av stridsåtgärder. Under 2013 förlorades totalt 7 084 dagar, varav 6 192 under avtalsrörelsen. Huvuddelen av dessa är hänförliga till en konflikt inom busstrafiken. Under året har en så kallad vild strejk noterats.

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 2013 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 förekom 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 stridsåtgärder under en sammanhängande tid av högst 14 dagar. Denna möjlighet har utnyttjats sparsamt. Vid fyra tillfällen under Medlingsinstitutets verksamhet har sådant beslut fattats. Senast var 2013 i förhandlingarna mellan Svenska Byggnadsarbetareförbundet och Sveriges Byggindustrier om ett nytt Byggavtal.

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 2000–2013

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 *2013* uppgår de till *15*. 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 arbetsgivareförbund inom förbundsgruppen Almega ett nytt gemensamt samarbetsavtal för tjänstesektorn med Unionen och 17 Saco-förbund. 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 Saco-förbund 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 upphörde i januari 2013 och har inte ersatts av ett nytt.

Ändrad partsställning – några fackförbund har lämnat gemensamt avtal

Det har även skett förändringar av partsställningen inom befintliga avtal. I mars 2006 sade Svenska Kommunalarbetareförbundet upp sin del av kommunala avtalet om förhandlingsordning. Avtalet upphörde att gälla den sista augusti 2006 och något nytt avtal har inte ersatt det uppsagda. Även Sveriges läkarförbund har 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 förhandlingsavtal som registrerades 2010 för avtalsområdena IT och Telekom.

I september 2013 sade SEKO upp sin del av det statliga samarbetsavtalet med dess förhandlingsavtal till upphörande den 31 mars 2014.

Det senaste förhandlingsavtalet

Det senaste tillskottet är det nya Industriavtal som slöts under 2011 och ersatte 1997 års avtal. En närmare genomgång av det nya avtalet finns i Medlingsinstitutets årsrapport Avtalsrörelsen och lönebildningen 2011.

Förhandlingsavtalens omfattning

De ovan nämnda uppsägningarna av förhandlingsavtal har lett till förskjutningar när det gäller hur många arbetstagare som omfattas av sådana avtal. I början av 2000-talet var förhållandet att lönen för ungefär hälften av landets arbetstagare förhandlades fram inom ramen för ett förhandlingsavtal.

I och med uppsägningarna av avtalet för tjänstemän transportnäringen (2006) och avtalet för tjänstemän inom handeln (2009) samt framförallt att Svenska Kommunalarbetareförbundet och Sveriges läkarförbund lämnade det kommunala förhandlingsavtalet under åren 2006 respektive 2007, har förhandlingsavtalens omfattning – sett till antalet arbetstagare – minskat. Numera omfattas cirka 40 procent av de anställda, som omfattas av kollektivavtal, också av avtal om förhandlingsordning.

Att ett visst antal arbetstagare omfattas av förhandlingsavtal betyder emellertid inte att motsvarande andel av kollektivavtalen på förbundsnivå förhandlas fram inom ramen för ett förhandlingsavtal. Det finns omkring 670 förbundsavtal på den svenska arbetsmarknaden. Av dessa är det närmare 100 som sluts av parter som har träffat avtal om förhandlingsordning. De resterande avtalen omfattas sålunda av Medlingsinstitutets medlingsverksamhet.

Registrerade förhandlingsavtal 31 december 2013

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.

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. IKEM, 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. Bemanningsföretagen ./. Unionen och 10 Sacoförbund (2007)

12. Almega Tjänsteförbunden ./. Unionen och Sveriges Ingenjörer för avtalsområdena Utbildningsföretag samt Utveckling och tjänster (2010)

13. IT&Telekomföretagen ./. Unionen, Civilekonomerna, Jusek och Sveriges Ingenjörer för avtalsområdena IT och Telekom (2010)

14. Almega Tjänsteförbunden ./. Unionen, Sveriges Ingenjörer och Sveriges Arkitekter för avtalsområdet Svensk Teknik och Design (2010)

15. Industriavtalet (2011)
Parter: Byggnadsämnesförbundet, Gruvornas Arbetsgivareförbund, Grafiska Företagens Förbund, IKEM, Livsmedelsföretagen, Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet, Skogsindustrierna, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, SVEMEK, Teknikföretagen, TEKO Sveriges Textil och Modeföretag och Trä- och Möbelindustriförbundet ./. Sveriges Ingenjörer, Unionen, IF 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 Förlikningsmannaexpedition, 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 åstadkomma arbetsfred.

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. Om man ser till reallöneutvecklingen

sedan Medlingsinstitutet inrättades har den i genomsnitt legat på cirka 2,5 procent om året.

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 det 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 motsvarade 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 svarade 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 företags-tjänster 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 att den alltjämt är 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 är beredda att överta industrins lönenormerande roll. I november 2008 anordnade Medlingsinstitutet en konferens om lönenormering med deltagande av ett stort antal ledande partsföreträdare inom privat och offentlig sektor. Diskussionen har rapporterats i Medlingsinstitutets skrift ”Vem ska bestämma takten?”. Av skriften att döma fanns det då en bred uppslutning kring att industrins parter ska träffa avtal först och att dessa avtal blir normerande för löneökningstakten på andra områden.

Under avtalsrörelsen 2011/2012 kom emellertid industrins lönenormerande roll att ifrågasättas på ett annat sätt än tidigare inom LO. Skälet till detta var att den interna samordningen inför avtalsrörelsen sprack. LO:s industriförbund – med undantag för Svenska Pappersindustriarbetareförbundet – ställde sig utanför samordningen. Det som stjälpte samordningen var ett krav som betecknades som en jämställdhetspott. Genom den skulle ytterligare 100 kr tillföras avtalsområden med en genomsnittslön under 22 400 kronor. 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 (Handels) öppet till Kommunals uppfattning. Utfallet av avtalsrörelsen blev emellertid att industrins avtal behöll sin lönenormerande roll.

LO-samordningen

Till skillnad från den föregående avtalsrörelsen lyckades LO-förbunden enas om gemensamma krav inför avtalsrörelsen 2013. Man var överens om att avtalsförhandlingarna skulle genomföras som samordnade förbundsförhandlingar och de gemensamma kraven innebar bland annat:

- löneökningar med 2,8 procent för alla som tjänar 25 000 kronor eller mer i månaden,
- alla som tjänar mindre än 25 000 kr ska få löneökningar med minst 700 kronor i månaden och
- avtalens lägsta löner ska höjas med lika mycket, minst 700 kronor i månaden.

Dessutom omfattade kraven en avtalsförsäkring om ett föräldrapenningstillägg som ska utgå till alla föräldrar som är föräldralediga. Tillägget ska vara 10 procent av lönen och utgå under 180 dagar.

Det kan noteras att formuleringen från 2011/2012 om att kvinnodominerade avtalsområden ska ha ett extra utrymme inte längre fanns med i de gemensamma kraven. Däremot slogs denna gång fast att ”inget förbund ska tvingas till villkorsförändringar för att uppnå rätt löneökningar”.

Läs mer om avtalskraven i kapitel 7.

Facken inom industrin

Samarbetsorganet Facken inom industrin består av arbetstagarparterna i Industriavtalet. Inför avtalsrörelsen 2013 enades förbunden om en avtalspolitisk plattform. Där sägs bland annat att den internationellt konkurrensutsatta sektorn ska vara lönenormerande för hela arbetsmarknaden och att industrins parter därför bör vara först med att teckna nya avtal. Vidare uttalas att ett bra riktmärke är lönekostnadsökningar i takt med Europa.

Kraven i plattformen innehöll bland annat:

- löneökningar på 2,8 procent – för de tre LO-förbunden angavs löneökningarna i kronor och procent (2,8 procent motsvarar för en genomsnittlig industriarbetare 700 kr i månaden),
- om löneökningsbestämmelserna innehåller regler om en minsta lägsta löneökning ska den uppgå till 430 kr per månad,
- utbyggd föräldralön med en månad till sex månader med inkomstutfyllnad upp till 90 procent av lönen och
- fortsatt utbyggnad av de branschvisa systemen för arbetstidsförkortning.

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 samhällsekonomiskt 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.

11.4 Avtalsrörelsen omfattning

Under 2013 omförhandlades drygt 500 kollektivavtal mellan förbundsparter. Tyngdpunkten låg på det första halvåret. Avtalsrörelsen omfattade huvuddelen av arbetsmarknaden. Efter mönster från de senaste femton årens avtalsrörelser träffade industrins parter avtal först och löneökningstakten i industrins avtal kom att bli normerande för de efterkommande avtalen.

11.5 Medling i förbundsförhandlingar under 2013

Antal medlingar

Under 2013 har Medlingsinstitutet utsett medlare i 25 förhandlingar om nya kollektivavtal mellan förbundsparter. Sett till avtalsrörelsens omfattning har antalet medlingar varit i paritetet med antalet under de år under 2000-talet då avtalsrörelserna har haft ungefär samma omfattning, vilket framgår av **tabell 11.1.**

Tabell 11.1 Medlingar i förbundsförhandlingar

År	2001	2004	2007	2010	2012	2013
Medlingar	20	24	30	27	23	25

Källa: Medlingsinstitutet

Samtliga ärenden under 2013 avser rikstäckande förbundsavtal. Tidigare år har det förekommit medling i tvister om avtal för enskilda företag, där förbunden på respektive sida också har varit parter i avtalet. Så är det ofta inom flygbranschen. I några enstaka fall under årens lopp har medlare utsetts i förhandlingar om renodlade företagsavtal. Det kan ha gällt 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	2013
Riksavtal	17	22	22	25	20	25
Företagsavtal	3	2	8	2	3	0
TOTALT	**20**	**24**	**30**	**27**	**23**	**25**

Källa: Medlingsinstitutet

Som tabellen ger vid handen ligger förklaringen till den högsta noteringen 2007, jämfört med de omgivande avtalsrörelserna, i att tvisterna rörande företagsavtal var fler.

Berörda organisationer

Arbetstagarsidan

LO-förbund

Elva av LO:s 14 medlemsförbund har varit part i medlingsförhandlingar under 2013. Sex av de elva förbunden har varit part i fler medlingar än en. I två fall har två eller flera förbund varit parter i samma medling. Totalt har LO-förbund deltagit i 20 medlingar med följande fördelning.

Tabell 11.3 Medlingsärenden per förbund

Förbund	Antal medlingar
SEKO – Facket för Service och Kommunikation	7
Svenska Kommunalarbetareförbundet	5
Svenska Transportarbetareförbundet	3
Fastighetsanställdas Förbund	3
Handelsanställdas förbund	2
Svenska Byggnadsarbetareförbundet	2
Svenska Elektrikerförbundet	1
Svenska Målareförbundet	1
GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch	1
Hotell och Restaurang Facket	1
IF Metall	1

Källa: Medlingsinstitutet

TCO-förbund

Bland TCO:s 14 medlemsförbund har endast tre varit inblandade i medlingsförhandlingar. *Unionen, Fackförbundet ST* och *Teaterförbundet* har varit part i en medling vardera.

Saco-förbund

Av Sacos 22 förbund har fyra deltagit gemensamt i samma medling. Det var *Sveriges Ingenjörer, Jusek, Civilekonomerna* och *SRAT* som förhandlade tillsammans om ett nytt avtal med *Almega Tjänsteförbunden* för akademiker på avtalsområdet Kommunikation.

Utanför huvudorganisationerna

En medling har gällt en facklig organisation utanför de nämnda huvudorganisationerna. I tvisten om ett nytt kollektivavtal för befäl inom skärgårdstrafiken var *Ledarna/Sjöbefälsföreningen* part på arbetstagarsidan och *Almega Tjänsteföretagen* på arbetsgivarsidan

Tabell 11.4 Medlingar fördelade på fackliga huvudorganisationer

Organisation	2001	2004	2007	2010	2012	2013
LO	12	15	18	18	15	20
TCO	6	7	6	6	7	3
Saco	2	2	2	2	3	1
Övriga	2	1	4	3	1	1
TOTALT	**22**	**25**	**30**	**29**	**26**	**25**

Källa: Medlingsinstitutet
Anmärkning: Att det totala antalet inte stämmer med tabell 11.1 beror på att förbund från olika huvudorganisationer har var parter i samma medling.

Arbetsgivarsidan

Svenskt Näringsliv

I 19 av de 25 medlingarna har förbund inom Svenskt Näringsliv (SN) varit part (se **tabell 11.5**). De allra flesta medlingarna (12) har gällt förbund inom Almega. Bland dessa har *Almega Tjänsteförbunden* varit part i sex medlingar, *Almega Tjänsteföretagen* i två medlingar, medan *Medieföretagen, Vårdföretagarna*, *Almega IT&Telekomföretagen* och *Almega Samhallförbundet* har deltagit i en medling vardera.

Arbetsgivareförbund inom Transportgruppen har varit parter i fyra medlingar. Två av dessa gällde *Biltrafikens Arbetsgivareförbund* medan *Svenska Flygbranschen* och *Bussarbetsgivarna* har varit parter i en medling vardera.

Övriga SN-förbund som varit inblandade i medlingsförhandlingar är *Sveriges Byggindustrier, Elektriska Installatörsorganisationen EIO* och *Maskinentreprenörerna*, en gång vardera.

Sveriges Kommuner och Landsting samt Arbetsgivarförbundet Pacta

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och *Pacta* träffar likalydande avtal med *Kommunal*. 2013 utsågs medlare i förhandlingarna mellan dessa parter om avtalet HÖK 13. Vidare förekom medling i tvisten mellan *Pacta* och *Fastighetsanställdas Förbund* om avtalet ÖLA 13.

Andra arbetsgivarorganisationer

Inom den privata sektorn har tre arbetsgivarorganisationer utanför SN varit part i medlingar. *Kommunala Företagens Samorganisation (KFS)* har deltagit i två medlingsförhandlingar medan de övriga, *Sveriges Frisörföretagare* och *Målaremästarnas Riksförening*, i en vardera.

Tabell 11.5 Medlingar fördelade på arbetsgivarorganisationer

Organisation	2001	2004	2007	2010	2012	2013
Svenskt Näringsliv	13	18	23	22	17	19
Fastigo	1	-	-	-	-	-
SRAO	1	1	1	-	-	-
KFS	2	1	-	-	1	2
BAO	1	2	1	-	-	-
Tidningsutgivarna	1	1	1	-	-	-
SKL/Pacta	-	1	3	-	-	2
Övriga	1	-	1	5	5	2
TOTALT	**20**	**24**	**30**	**27**	**23**	**25**

Källa: Medlingsinstitutet
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.

Parterna samtycker till medling

Samtliga 25 medlingar under 2013 kom till stånd efter parternas samtycke. När medlare utsågs förelåg varsel om stridsåtgärder i 18 tvister. I 7 tvister utsågs medlare efter gemensam begäran från parterna utan varsel om stridsåtgärder. I en av dessa tvister varslades senare om stridsåtgärder under pågående medling. Tvångsmedling förekommer inte längre. Senast Medlingsinstitutet beslutade om tvångsmedling var år 2002.

Tabell 11.6 Sammanställning över centrala medlingsärenden 2013

Förhandlingar om förbundsavtal

Parter	Medlare	Förbundsavtal
1. Elektriska Installatörsorganisationen EIO ./. Svenska Elektrikerförbundet	Olle Hammarström Bengt Huldt Leif Ohlson/Jan Sjölin[1]	Installationsavtalet
2. Sveriges Byggindustrier ./. Svenska Byggnadsarbetareförbundet	Bengt KÅ Johansson Malte Eriksson Leif Ohlson	Byggavtalet
3. Almega Tjänsteföretagen ./. Ledarna/Sjöbefälsföreningen	Gunnar Samuelsson Isa Skoog	Skärgårdstrafiken
4. Målaremästarnas Riksförening ./. Svenska Målareförbundet	Inger Örtendahl Anders Forsberg	Måleriavtalet
5. Biltrafikens Arbetsgivareförbund ./. Svenska Transportarbetareförbundet	Karl Olof Stenqvist Anders Tiderman	Transportavtalet
6. Biltrafikens Arbetsgivareförbund ./. Svenska Transportarbetareförbundet	Bengt KÅ Johansson Anders Sandgren	Miljöarbetareavtalet
7. Almega Tjänsteförbunden ./. Svenska Transportarbetareförbundet	Leif Ohlson Gunilla Runnquist	Säkerhetsföretag
8. Sveriges Kommuner och Landsting / Pacta ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet	Christina Rogestam Malte Eriksson Inger Örtendahl	HÖK 13
9. Kommunala Företagens Samorganisation, KFS ./. SEKO – Facket för Service och Kommunikation	Hans Svensson Torgny Wännström	Branschavtal Energi
10. Maskinentreprenörerna ./. Svenska Byggnadsarbetareförbundet	Göte Larsson Gunilla Runnquist	Entreprenadmaskinavtalet
11. Sveriges Frisörföretagare ./. Handelsanställdas förbund	Christina Nygårdh Lars Josefsson	Riksavtalet för frisörbranschen
12. Pacta ./. Fastighetsanställdas Förbund	Malte Eriksson Göran Gräslund Isa Skoog	ÖLA 13
13. Bussarbetsgivarna ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet	Inger Örtendahl Bengt Huldt	Bussbranschavtalet
14. Almega Tjänsteförbunden ./. SEKO – Facket för Service och Kommunikation	Göte Larsson Karl Olof Stenqvist	Branschavtalet Spårtrafik
15. Almega IT&Telekomföretagen ./. SEKO Facket för Service och Kommunikation	Jan Sjölin Göran Gräslund	Telekomavtalet
16. Almega Tjänsteförbunden ./. Fastighetsanställdas Förbund och SEKO – Facket för Service och Kommunikation	Hans Svensson Jan-Peter Duker Lars-Bonny Ramstedt	Serviceentreprenadavtalet
17. Medieföretagen ./. Teaterförbundet	Gunilla Runnquist Torgny Wännström	Biografavtalet
18. Almega Tjänsteförbunden ./. Fackförbundet ST	Göte Larsson Karl Olof Stenqvist	Branschavtalet Spårtrafik
19. Svenska Flygbranschen ./. Unionen	Jan Sjölin Gunilla Runnquist	Avtalet för kabinpersonal
20. Almega Samhallförbundet ./. Fastighetsanställdas Förbund, GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, Handelsanställdas förbund, Hotell och Restaurang Facket, IF Metall, SEKO – Facket för Service och Kommunikation, Svenska Kommunalarbetareförbundet	Jan Sjölin Christina Nygårdh	Avtalet för Samhallföretagen
21. Almega Tjänsteförbunden ./. SEKO – Facket för Service och Kommunikation	Jan Sjölin Anders Forsberg	Avtalsområdet Kommunikation
22. Almega Tjänsteförbunden ./. Sveriges Ingenjörer, Jusek, Civilekonomerna, SRAT	Christina Rogestam Göran Gräslund	Avtalsområdet Kommunikation

Parter	Medlare	Förbundsavtal
23. Vårdföretagarna ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet	Jan Sjölin Hans Svensson	Avtalsområdet Ambulans
24. Kommunala Företagens Samorganisation ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet	Leif Ohlson Bengt Huldt	Avtalsområdet Turism och Fritid
25. Almega Tjänsteföretagen ./. SEKO – Facket för Service och Kommunikation	Gunnar Samuelsson Malte Eriksson	Skärgårdstrafik

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*.

Industriavtalet

Förbundsförhandlingarna inom industrin har bedrivits i den ordning som anges i *Industrins förhandlingsavtal*. Där sägs bland annat att en opartisk ordförande ska biträda avtalsparterna en månad innan det gamla avtalet löper ut. Har inte parterna slutit ett nytt avtal dessförinnan, ska en opartisk ordförande på eget initiativ inträda i förhandlingarna och efter egen bedömning inom förhandlingsavtalets ram vidta de åtgärder som behövs för att slutföra förhandlingarna i tid. Avtalets föreskrifter skiljer sig markant från bestämmelserna om medling i MBL. Lagens tanke är att det ska föreligga en tvist mellan parterna och som regel initieras medlingen av parterna själva genom begäran om medling eller varsel om stridsåtgärder. Industrins avtal däremot föreskriver en skyldighet för den opartiske ordföranden att inträda i förhandlingarna när det återstår en månad av avtalsperioden alldeles oavsett om det föreligger en tvist mellan parterna. Att den opartiske ordföranden kommer in i förhandlingarna är alltså inget tecken på att förhandlingarna har strandat eller att parterna är oförmögna att på egen hand komma fram till en överenskommelse. Det är en följd av att parterna inte har slutit ett nytt avtal en månad innan det gamla har löpt ut.

Trots skillnaden i roller mellan medlare utsedda av Medlingsinstitutet och Industriavtalets opartiska ordföranden (OpO) kan det ändå vara intressant att se i vilken utsträckning OpO har medverkat i förhandlingarna. Inom *Industriavtalets* ram slöts 54 förbundsavtal under 2013. I drygt 20 av dessa lade OpO fram förslag till avtal. OpO:s arbete var koncentrerat till de större avtalen. När de väl var träffade, blev de normerande för de mindre avtalsområdena där parterna på egen hand enades om nya avtal.

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 2013 års förhandlingar träffade parterna nya avtal utan att förhandlingsmedlare behövde tillkallas.

Det statliga samarbetsavtalet

Ett särskilt inrättat organ, Samarbetskommittén, har till uppgift att utse så kallade opartiska rådgivare att medla om part begär medling eller om part varslar om stridsåtgärder. Avtalen under 2013 slöts utan medverkan från opartiska rådgivare.

Övriga förhandlingsavtal

I 2012 års avtalsrörelse varslades om stridsåtgärder på flera områden där parterna har slutit avtal om förhandlingsordning och partsutsedda medlare medverkade i förhandlingarna i relativt stor omfattning. Så var fallet inom bland annat försäkringsbranschen, jordbruks- och trädgårdsnäringarna samt vissa områden inom tjänstesektorn. Under 2013 har parterna på de nyss nämnda områdena liksom parterna på andra områden med förhandlingsavtal kommit överens om nya kollektivavtal utan att det förekommit varsel om stridsåtgärder.

11.6 Tvistefrågor i Medlingsinstitutets medlingar

De första förbundsavtalen under avtalsrörelsen 2013 träffades i början av april. Den 3 april fanns 30 avtal inom industrin på plats. Avtalen var treåriga till en kostnad på 6,8 procent. Därmed var normen (”märket”) för 2013 års avtalsrörelse satt. Sett till det totala antalet avtal, drygt 500, som träffades under 2013 har endast 25 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.

Det är inte alldeles enkelt att fastställa vad som har varit den huvudsakliga tvistefrågan i de 25 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 återfinns tvister där den huvudsakliga tvistefrågan har varit löneutrymmets storlek. Sådana tvister har dominerat i *sex* medlingar som i sin tur kan delas in i två grupper. I den ena gruppen består arbetstagarparten av LO-förbund, som krävt löneökningar i enlighet med LO-samordningen. Den andra gruppen utgörs av Teaterförbundets inom TCO tvist med Medieföretagen där Teaterförbundets krav i princip utgick från LO-samordningen.

LO-förbunden

LO-förbund var inblandade i fyra medlingar som i första hand gällde löneökningarnas storlek. Förbunden begärde höjda löner i enlighet med de gemensamma kraven, det vill säga krontalshöjning för dem som tjänar mindre än 25 000 kr i månaden. Medlingarna rörde fackförbund som direkt gynnades av de samordnade LO-kraven. Så var fallet i tvisterna mellan

(1) *Svenska Kommunalarbetareförbundet* (*Kommunal*) och *Sveriges Kommuner och Landsting/Arbetsgivarförbundet Pacta*
(2) *Fastighetsanställdas Förbund (Fastighets)* och *Pacta,*

(3) *Svenska Transportarbetareförbundet (Transport)* och *Almega Tjänsteförbunden* angående avtalet för säkerhetsföretag
(4) *Fastighets/SEKO – Facket för Service och Kommunikation* som samförhandlade mot *Almega Tjänsteförbunden* om ett nytt Service-entreprenadavtal.

Gemensamt för dessa tvister var att fackförbundens krav om krontalshöjning översteg de 6,8 procent, som industrins avtal hade resulterat i, samtidigt som man var ovillig att diskutera förändringar i andra delar av avtalen för att klara ett högre krontal inom ramen på 6,8 procent.

Även tvisten mellan *SEKO* och *Almega Tjänsteförbunden* på avtalsområdet Kommunikation hade sin upprinnelse i oenighet om löneutrymmet, vilket SEKO krävde skulle uttryckas som ett krontalsbelopp medan arbetsgivarna höll fast vid en procentsats. En komplikation i sammanhanget var att det saknades en gemensam lönestatistik på avtalsområdet, något som försvårade beräkningen av vad ett krontalsbelopp skulle kosta uttryckt i procent.

Teaterförbundet

Teaterförbundets krav i förhandlingarna med *Medieföretagen* om ett nytt Biografavtal liknade LO-förbundens gemensamma krav. Förbundet begärde krontalspåslag. Oenigheten mellan parterna handlade främst om hur andra avtalsförändringar skulle finansiera en krontalshöjning så att den rymdes inom ”industrinormen”.

II. Tvister om principer

Tretton tvister kan hänföras till denna kategori som uppvisar en stor variation mellan tvistefrågorna i de olika medlingarna.

1. Mellan *Svenska Elektrikerförbundet (SEF)* och *Elektriska Installatörs-organisationen, EIO* har sedan länge gällt en särskild överenskommelse om inkassering av fackföreningsavgifter och kontrollavgifter (inkasseringsavtalet). Efter uppsägning från EIO skulle inkasseringsavtalet upphöra den 31 mars 2013. Detta motsatte sig SEF, som ville behålla avtalet och varslade om stridåtgärder till stöd för ett nytt inkasseringsavtal. Medlingen kom inledningsvis att handla enbart om inkasseringsavtalet för att senare övergå till att även omfatta avtalet om löner och allmänna anställningsvillkor (installationsavtalet).

2. De huvudsakliga tvistefrågorna i medlingsförhandlingarna mellan *Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads)* och *Sveriges Byggindustrier (BI)* om ett nytt Byggavtal gällde Byggnads krav på införande av ett ansvar för huvudentreprenör vid entreprenadkedjor och åtgärder på arbetsmiljöområdet.

3. Medlingen mellan *Svenska Målareförbundet* och *Målaremästarnas Riksförening* om ett nytt Måleriavtal kretsade i första hand kring ett antal frågor som kan beskrivas som avtalstekniska principer.

4. I medlingen mellan *Svenska Transportarbetareförbundet (Transport)* och *Biltrafikens Arbetsgivareförbund (BA)* om ett nytt Miljöarbetaravtal varslade Transport om stridsåtgärder. Åtgärden motiverades i varslet med att BA ville försämra avtalets allmänna villkor, särskilt arbetstidsbestämmelserna, och var kallsinniga till att i avtal reglera frågor som syftar till att bringa ordning och reda

i branschen. Till det sistnämnda fanns bland annat krav om huvudentreprenörs ansvar för underentreprenörer och regler för anlitande av bemanningsföretag.

5. Den stora tvistefrågan i medlingen mellan *SEKO* och *Kommunala Företagens Samorganisation (KFS)* på avtalsområdet Energi gällde arbetstidsförkortning. Härutöver fanns också oenighet om bland annat provanställning och anställningsvillkor hos underentreprenörer.

6. Efter resultatlösa förhandlingar mellan *Handelsanställdas förbund (Handels)* och *Sveriges Frisörföretagare* om ett nytt riksavtal för frisörbranschen begärde parterna medling. Centrala tvistefrågor var hur tilläggen för obekväm arbetstid skulle förändras liksom avtalsperioden längd. Det sistnämnda var avhängigt en intern diskussion på arbetsgivarsidan om man skulle fortsätta att vara en arbetsgivarorganisation.

7. Tvisten mellan *Byggnads* och *Maskinentreprenörerna* om ett nytt Entreprenadmaskinavtal hade egentligen sin upprinnelse i att parterna var oeniga om lönestatistiken, vilket gjorde att man inte kom vidare i förhandlingarna. Därutöver var de huvudsakliga tvistefrågorna hur ett utrymme, som uppkommit genom avlösning av en grupplivförsäkring, skulle användas och hur arbetstagarna skulle kompenseras när Nationaldagen infaller på en lördag eller en söndag.

8. Medlingen mellan *SEKO* och *Almega IT&Telekomföretagen* om ett nytt Telekomavtal kom att fokusera på två frågor. Den ena gällde pensioner mot bakgrund av att arbetsgivarna sagt upp överenskommelsen om ITP och den andra var SEKO:s krav på ett lägsta individuellt utfall vid oenighet om lönesättningen.

9. Även i tvisten mellan *SEKO* och *Almega Tjänsteförbunden* om ett nytt avtal på området Spårtrafik var pensioner en av tvistefrågorna. Den centrala frågan i medlingen gällde emellertid anställningsvillkoren vid entreprenörsbyten.

10. Frågan om anställningsvillkoren vid entreprenörsbyten stod också i förgrunden i medlingen på spårtrafikområdet mellan *Fackförbundet ST* och *Almega Tjänsteförbunden*.

11. *Unionen* och *Svenska Flygbranschen* begärde gemensamt medling för att få till stånd en lösning av några återstående frågor i kollektivavtalet för kabinpersonal. Oenigheten gällde i huvudsak vilka möjligheter och förutsättningar som gäller för lokala löneöverenskommelser samt hur uppdraget till en arbetsgrupp om löner m.m. skulle formuleras.

12. På avtalsområdet Kommunikation utsågs medlare i tvisten mellan akademikerförbunden *Sveriges Ingenjörer, Jusek, Civilekonomerna* och *SRAT*, å ena sidan, och *Almega Tjänsteförbunden*, å andra sidan. Den främsta tvistefrågan gällde fackförbundens krav om en siffersatt stupstock att tillämpas om de lokala parterna inte kan enas om de årliga lönehöjningarna.

13. *Kommunal* och *Vårdföretagarna* begärde gemensamt medling i syfte att genom medlare få nya impulser till regleringen av arbetstid och jourtid på avtalsområdet Ambulans.

III. Tvister om både nivåer och principer

I årsrapporterna från de 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. Så har också varit fallet under 2013. *Sex* medlingar kan hänföras till den här kategorin.

1. Medlingen mellan *Ledarna/Sjöbefälsföreningen* och *Almega Tjänsteföretagen* om ett nytt avtal för skärgårdstrafiken koncentrerades till två huvudfrågor. De var dels förutsättningar för en övergång från tarifflönesystemet till ett system med individuell lönesättning, dels utrymmet för lönerevison vid behållande av tarifflönesystemet.

2. Tvistefrågorna var desamma som ovan i medling mellan *SEKO* och *Almega Tjänsteföretagen.* Även här gällde det ett nytt avtal för skärgårdstrafiken och arbetsgivarsidan ville frigöra sig från det gällande tariffsystemet.

3. I medlingen mellan *Transport* och *BA* om ett nytt Transportavtal var det tre tvistefrågor som dominerade. De var (1)Transports krav på lönehöjningar i krontal i enlighet med LO-förbundens gemensamma krav, (2) avtalstidens längd och (3) regler för anlitande av bemanningsföretag.

4. Löneökningar i krontal var även en av tvistefrågorna i medlingen mellan *Kommunal* och *Bussarbetsgivarna.* Andra frågor där parterna var oeniga gällde rast och dygnsvila samt Kommunals krav om att personalen ska övertas av den nye entreprenören vid entreprenörsbyten i samband med trafikupphandling.

5. Medlingen mellan *7 LO-förbund* och *Almega Samhallförbundet* kom att koncentreras till två frågor. Den ena frågan gällde löneökningarnas storlek där förbunden krävde krontalshöjningar med belopp som inte rymdes inom industrinormens procentsats. Den andra frågan handlade om införandet av en ny anställningsform (utvecklingsanställning) och lönevillkoren för den.

6. När medlare utsågs i tvisten mellan *Kommunal* och *Kommunala Företagens samorganisation (KFS)* återstod i princip frågor om ändring av reglerna för OB-tillägg och kostnaden för att genomföra förändringen.

11.7 Varsel om stridsåtgärder

Primärkonflikt

Vad som har orsakat medling under 2013 i jämförelse med andra år med avtalsrörelser av ungefär samma omfattning framgår av nedanstående tabell.

Tabell 11.7 Orsaker till medling

År	2001	2004	2007	2010	2012	2013
Varsel	14	15	22	16	15	18
Gemensam begäran	6	9	8	11	8	7
TOTALT	**20**	**24**	**30**	**27**	**23**	**25**

Källa: Medlingsinstitutet

Varsel om stridsåtgärder har sålunda initierat medling i 18 fall. Därutöver har Medlingsinstitutet utsett medlare i sju förhandlingar efter gemensam begäran från

parterna och utan att det förelegat konfliktvarsel. I en av dessa varslades senare om stridsåtgärder under pågående medling. Totalt har varsel om stridsåtgärder förekommit i 19 medlingar.

Som regel har fackförbund varit den angripande parten och varslat först. I den mån arbetsgivarsidan har varslat, har det i allmänhet 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. Under 2013 kan noteras ett undantag från det som nyss beskrivits om lockouten som en svarsåtgärd. Almega Tjänsteföretagen varslade Ledarna/Sjöbefälsföreningen om lockout inom skärgårdstrafiken utan att det förelåg varsel om stridsåtgärder från den fackliga sidan.

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 uppräkning 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 2013 års avtalsrörelse redovisas kan det – i likhet med tidigare år – konstateras att stridsåtgärderna nästan uteslutande har varit sådana som räknas upp i MBL. Det har sålunda handlat om strejk, lockout och blockad. Ofta har olika kombinationer av blockader förekommit. 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 11.8,** 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* varslet under avtalsrörelsen 2013 framgår av tabell 11.8.

I några fall har det förekommit att redan det första varslet har innehållit en successiv upptrappning av konflikten med olika tidpunkter för åtgärdernas ikraftträdande. Dessa upptrappningar beskrivs längre fram i texten liksom upptrappningar och svarsåtgärder som det har varslats om vid senare tidpunkter. I tabellen redovisas endast den eller de stridsåtgärder som ska träda i kraft först.

Tabell 11.8 Stridsåtgärder i första varsel

Tvisterna 1–19 är redovisade kronologiskt utifrån när medlare utsågs och inte när varsel utfärdades. Varslande part anges först. Innehåller det första varslet åtgärder som ska träda i kraft vid olika tidpunkter, redovisas omfattning av den inledande åtgärden.

Parter	Åtgärder	Omfattning
1. Svenska Elektrikerförbundet ./. Elektriska Installatörsorganisationen EIO *	Strejk	Arbetsplatser inom pappersindustrin och tre byggobjekt 136 arbetstagare
2. Sv. Byggnadsarbetareförbundet ./. Sveriges Byggindustrier*	Strejk	1. Ett 40-tal företags verksamhet vid 99 byggarbetsplatser + 10 företag + ett företags samtliga arbeten i Värmland 2 037 arbetstagare
3. Almega Tjänsteföretagen ./. Ledarna/Sjöbefälsföreningen*	Lockout på lediga dagar	100 arbetstagare vid tre rederiföretag
4. Svenska Målareförbundet ./. Målaremästarnas Riksförening*	Strejk	1 företag och 16 företags verksamhet vid 19 objekt 100 arbetstagare
5. Svenska Transportarbetareförbundet ./. Almega Tjänsteförbunden*	Blockadåtgärder	Hela avtalsområdet (Säkerhetsföretag)
6. Svenska Transportarbetareförbundet ./. Biltrafikens Arbetsgivareförbund	Blockadåtgärder	Hela avtalsområdet (Miljöarbetareavtalet)
7. Svenska Transportarbetareförbundet ./. Biltrafikens Arbetsgivareförbund*	Strejk Blockadåtgärder	4 speditionsföretags driftställen och terminaler på 13 olika orter Cirka 1 000 arbetstagare Hela avtalsområdet (Transportavtalet)
8. Svenska Kommunalarbetare-förbundet ./. Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta	Strejk Nyanställningsblockad	95 kommuner, 12 landsting, 4 regioner och 6 Pacta-företag 8 971 arbetstagare Hela avtalsområdet (HÖK)
9. SEKO – Facket för Service och Kommunikation ./. Kommunala Företagens Samorganisation (KFS)	Blockadåtgärder samt blockad av arbete med ledningsuppsättning och inkoppling av tillfälliga elanläggningar.	Hela avtalsområdet (Branschavtal Energi)
10. Handelsanställdas förbund ./. Sveriges Frisörföretagare	Strejk	16 företags verksamhet på 29 arbetsplatser 187 arbetstagare
11. Sv. Byggnadsarbetareförbundet ./. Maskinentreprenörerna	Strejk	17 företag 200 arbetstagare
12. Fastighetsanställdas Förbund ./. Pacta*	Strejk Blockadåtgärder	5 företag 50 arbetstagare Hela avtalsområdet (ÖLA)
13. Sv. Kommunalarbetare-förbundet ./. Bussarbetsgivarna*	Strejk Nyanställningsblockad	6 företags verksamhet på 7 arbetsplatser Cirka 400 arbetstagare Hela avtalsområdet (Bussbranschavtalet)
14. SEKO – Facket för Service och Kommunikation ./. Almega IT&Telekomföretagen	Strejk Blockadåtgärder	11 företags verksamhet på 33 arbetsplatser 1 200 arbetstagare Hela avtalsområdet (Telekomavtalet)

Parter	Åtgärder	Omfattning
15. SEKO – Facket för Service och Kommunikation./. Almega Tjänsteförbunden*	Strejk Blockadåtgärder	6 företag Cirka 1 000 arbetstagare Hela avtalsområdet (Branschavtal Spårtrafik))
16. Fastighetsanställdas Förbund/ SEKO – Facket för Service och Kommunikation ./. Almega Tjänsteförbunden	Strejk Blockadåtgärder	11 företags verksamhet på 20 arbetsplatser Cirka 600 arbetstagare Hela avtalsområdet (Serviceentreprenadavtalet)
17. Teaterförbundet ./. Medieföretagen*	Blockadåtgärder	1 branschdominerande företag
18. SEKO – Facket för Service och Kommunikation ./. Almega Tjänsteförbunden	Strejk Blockadåtgärder	3 postföretags verksamhet på 36 arbetsplatser samt 2 företag verksamma inom flygområdet Cirka 2 200 arbetstagare Hela avtalsområdet (Kommunikation)
19 SEKO – Facket för Service och Kommunikation ./. Almega Tjänsteföretagen*	Strejk Blockadåtgärder	21 rederiföretags verksamhet på 38 fartyg 125 arbetstagare Hela avtalsområdet (Skärgårdstrafik)

Källa: Medlingsinstitutet
Anmärkning: * efter parternas namn markerar att konflikten har utvidgats, antingen i det första varslet eller i senare varsel.

Utvidgning av stridsåtgärderna från den fackliga sidan

I sju av de i tabell 11.8 redovisade 19 tvisterna har fackförbunden utvidgat den ursprungliga konflikten genom att varsla om ytterligare stridsåtgärder. Det har skett på lite olika sätt.

Utvidgning redan i första varslet

1. I tvisten mellan *Svenska Elektrikerförbundet (SEF)* och *Elektriska Installatörsorganisationen EIO* varslade SEF den 29 januari 2013 om stridsåtgärder (strejk och blockad av arbetsuppgifter som omfattas av strejken) att inledas vid fem olika tidpunkter med början den 1 april 2013. Totalt omfattades drygt 1 800 arbetstagare av varslet. Stridsåtgärderna den 1 april gällde installationsföretag verksamma på arbetsplatser inom pappersindustrin och vid tre byggobjekt. Stridsåtgärderna de övriga datumen hade följande omfattning. Alla bolag inom NEA-koncernen den 8 april. Allt arbete som utförs inom fyra koncerner i Skåne län den 15 april, Västmanlands län den 22 april och Norrbottens län den 29 april. SEF utfärdade ytterligare ett varsel den 22 mars 2013. Det redovisas under nästa rubrik.

2. I förhandlingarna mellan *Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads)* och *Sveriges Byggindustrier (BI)* om Byggavtalet varslade Byggnads den 28 februari 2013 om strejk i två steg. Den 12 mars skulle arbetet läggas ner vid (1) ett antal angivna företags verksamhet på 99 byggarbetsplatser, (2) vid tio företag och (3) vid ett Skanska-bolags samtliga arbeten i Värmland. Den 19 mars skulle strejker inledas vid ytterligare 58 byggarbetsplatser. Totalt omfattades 3 126 arbetstagare av Byggnads första varsel. Konflikten utvidgades genom ännu ett varsel från Byggnads den 8 mars, vilket redovisas under nästa rubrik.

3. Upptrappning av stridsåtgärderna i det första varslet förekom också tvisten mellan *Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal)* och *Bussarbetsgivarna (BuA)*. Där varslade Kommunal den 28 maj 2013 om blockad mot nyanställning över hela avtalsområdet och strejk av vissa yrkesgrupper vid sju

arbetsplatser. Åtgärdena skulle träda i kraft den 13 juni och arbetsnedläggelsen omfattade cirka 400 arbetstagare. Den 19 juni skulle samtliga arbetstagare, cirka 1 000, vid fyra arbetsplatser gå ut i strejk. Även här trappades konflikten upp ytterligare genom ett varsel från Kommunal den 18 juni, se nästa rubrik.

Utvidgning senare

1. Som redan nämnts varslade *SEF* en andra gång. Det var den 22 mars 2013. Några dagar tidigare hade *EIO* varslat om lockout. Också SEF:s andra varsel innehöll en successiv upptrappning, denna gång i tre steg. (1) Den 5 april skulle strejker påbörjas *dels* i 14 kommuner där EIO-företag utför arbete på arbetsplatser bundna av Teknikavtalet mellan IF Metall och Teknikarbetsgivarna, *dels* vid två objekt, Rönnskärsverken och ABBA-museet. (2) Den 8 april skulle elektrikerna strejka vid bolag inom Midroc-koncernen som utför arbete inom Installationsavtalets tillämpningsområde. (3) Den 11 april skulle strejk och nybeställningsblockad träda i kraft vid bolag inom YIT-koncernen och Bravida-koncernen som bedriver elinstallationsarbeten. Antalet arbetstagare som omfattades av SEF:s andra varsel var cirka 1 500.

2. I tvisten mellan *Byggnads* och *BI* utfärdade Byggnads ett andra varsel den 8 mars att träda i kraft den 20 mars. Varslet gällde strejk av 441 arbetstagare vid 13 byggarbetsplatser och vid tre företag.

3. Även i tvisten mellan *Kommunal* och *BuA* skedde en upptrappning. Kommunal varslade den 18 juni om utvidgning av konflikten. Vid den tidpunkten förelåg ett lockoutvarsel från BuA. Kommunals andra varsel innebar *dels* blockad mot mertidsarbete och inhyrning av arbetstagare inom hela avtalsområdet, *dels* strejk av samtliga förare vid sex bussföretag och total arbetsnedläggelse vid ett flygbussföretags turer till tre flygplatser. Åtgärderna skulle inledas den 29 juni. Kommunals varsel resulterade i att BuA utfärdade ett andra lockoutvarsel den 19 juni.

4. Som svar på *Almega Tjänsteföretagens* lockoutvarsel den 15 mars i tvisten inom skärgårdstrafiken varslade *Ledarna/Sjöbefälsföreningen* samma dag om strejk på arbetsdagar av de arbetstagare som omfattades av arbetsgivarnas varsel om lockout på fridagar. Åtgärden skulle träda i kraft samtidigt som lockouten.

5. I tvisten med *Almega Tjänsteförbunden* om ett nytt avtal för säkerhetsföretag varslade *Svenska Transportarbetareförbundet (Transport)* den 15 april om blockadåtgärder över hela avtalsområdet att träda i kraft den 24 april, vilket också skedde. I ett nytt varsel den 29 april utvidgade Transport stridsåtgärderna till strejk av vissa personalgrupper. Det gällde packnings- och uppräkningspersonal vid två värdetransportföretag (fyra arbetsställen), säkerhetspersonal hos ett företag verksamt på fyra flygplatser och samtliga arbetstagare hos företag som utför parkeringsövervakning. Åtgärden skulle träda i kraft den 13 maj.

6. *Fastighetsanställdas Förbund (Fastighets)* varslade *Pacta* den 16 maj om stridsåtgärder att inledas den 28 maj. Varslet, som trädde i kraft, innehöll blockadåtgärder över hela avtalsområdet samt strejk av vissa yrkesgrupper vid fyra företag och av samtliga medlemmar vid ett företag, totalt 50 arbetstagare. Den 29 maj varslade Fastighets på nytt. Denna gång var det frågan om total arbetsnedläggelse vid tre företag, varav två där vissa yrkesgrupper redan strejkade och ett som inte fanns med i det första varslet.

7. *Teaterförbundet* varslade den 10 juni om blockadåtgärder mot ett branschdominerande företag i tvisten med *Medieföretagen* om ett nytt Biografavtal. Stridsåtgärderna skulle inledas den 24 juni. Sedan Teaterförbundet avvisat medlarnas förslag till uppgörelse, varslade förbundet den 19 juni om strejk fr.o.m. den 2 juli vid sju biografer.

8. I förhandlingarna mellan *SEKO* och *Almega Tjänsteföretagen* om ett nytt avtal för skärgårdstrafiken varslade SEKO den 22 oktober om *dels* blockadåtgärder över hela avtalsområdet, *dels* strejk vid 21 företag avseende 38 fartyg totalt. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 4 november. Strejkvarslet omfattade 125 arbetstagare. Samma dag varslade Tjänsteföretagen om lockout under arbetsfria dagar av samtliga SEKO-medlemmar på de berörda företagen, alltså inte enbart de arbetstagare som SEKO tagit ut i strejk. Åtgärden skulle träda i kraft samtidigt som SEKO:s stridsåtgärder. Lockoutvarslet ledde till ett nytt varsel från SEKO den 24 oktober. Varslet avsåg strejk den 4 november vid 20 av de 21 företag som omfattades av SEKO:s första varsel. Det innebar att arbetet skulle läggas ner vid dessa företags samtliga fartyg.

Sympatiåtgärder

Varsel om sympatiåtgärder av någon betydelse har utfärdats i två konflikter. I båda fallen var det LO-förbund som varslade till stöd för Fastighetsanställdas Förbund, som krävde lönehöjningar i enlighet med LO-förbundens gemensamma krav. Antalet tvister med varsel om sympatiåtgärder var färre under 2013 än under 2012. Då varslades om sympatiåtgärder i fem konflikter.

1. I förhandlingarna mellan *Fastighets* och *Pacta* verkställdes den 28 maj 2013 stridsåtgärderna i Fastighets första varsel. Den 31 maj varslade fyra LO-förbund om sympatiåtgärder att träda i kraft den 18 juni enligt följande.

- *Svenska Elektrikerförbundet*: strejk vid Midroc Electro AB:s filial i Varberg.

- *Svenska Byggnadsarbetareförbundet*: a) strejk vid åtta medlemsföretag hos Sveriges Byggindustrier och b) strejk vid två medlemsföretag hos VVS Företagen avseende arbete åt LKAB i Kirunagruvan.

- *SEKO*: strejk och blockad av allt arbete som utförs vid fem kommunala bostadsföretag, vilka alla omfattades av Fastighets varsel.

- *Svenska Målareförbundet*: strejk och blockad av allt arbete som utförs vid fyra bostadsföretag, varav tre av dessa omfattades av Fastighets varsel.

2. *Fastighets* och *SEKO* förhandlade med *Almega Tjänsteförbunden* om ett nytt Serviceentreprenadavtal. Fackförbunden varslade om blockadåtgärder över hela avtalsområdet och strejk vid 11 företags verksamhet vid 20 arbetsplatser, varav 18 inom industrin. Åtgärderna skulle träda i kraft den 20 juni och omfattade cirka 600 arbetstagare. Under perioden 12–18 juni varslade 7 LO-förbund om nedanstående sympatiåtgärder.

- *Svenska Elektrikerförbundet*: strejk från och med den 25 juni av cirka 130 arbetstagare vid 6 byggarbetsplatser.
- *Svenska Målareförbundet*: strejk från och med den 25 juni av cirka 100 arbetstagare vid 1 byggarbetsplats och 1 måleriföretag samt vid 3 billackeringsföretag.

- *Svenska Kommunalarbetareförbundet*: strejk från och med den 27 juni av cirka 30 arbetstagare vid ett städföretag i Tanums kommun samt blockad mot nyanställning och inhyrning av personal vid företagets verksamhet i kommunen.
- *Hotell och Restaurang Facket*: strejk från och med den 27 juni av cirka 300 arbetstagare vid Casino Cosmopol i Stockholm samt blockad mot nyanställning och inhyrning av personal vid företaget.
- *Svenska Byggnadsarbetareförbundet*: strejk från och med den 27 juni vid 2 VVS-företags verksamhet i LKAB:s Kirunagruvan.
- *Svenska Pappersindustriarbetareförbundet*: övertidsblockad från och med den 28 juni vid 13 arbetsplatser.
- *Handelsanställdas förbund*: strejk från och med den 1 juli av cirka 115 arbetstagare vid 1 fryshusföretag och 1 medieföretag samt blockadåtgärder mot de båda företagen.

Svarsåtgärder från arbetsgivarsidan

Under avtalsrörelsen 2012 varslade arbetsgivarna om stridsåtgärder i form av lockout i tre tvister. Under 2013 har lockoutvarsel varit mer frekvent. I nio tvister har lockoutvarsel utfärdats. Åtta av dessa har varit svarsåtgärder mot varsel från den fackliga sidan. Undantaget är Almega Tjänsteföretagens lockoutvarsel mot Ledarna/Sjöbefälsföreningen. Där varslade arbetsgivarna först.

I allmänhet har arbetsgivarna varslat om så kallad spegellockout, vilket innebär att de arbetstagare som är uttagna i strejk också lockoutas. I några fall har arbetsgivarna samtidigt utvidgat lockouten till att även omfatta arbetstagare, som inte är uttagna i strejk men som kan bedömas bli sysslolösa om strejken träder i kraft. Den sortens utvidgning är närmast att se som en åtgärd för att minska de ekonomiska skadeverkningarna av fackförbundens stridsåtgärder. I ett fall innebar lockoutvarslet en viss upptrappning av konflikten. Motivet var att åstadkomma konkurrensneutralitet mellan företag som var uttagna i strejk och företag som inte var föremål för fackliga stridsåtgärder.

1. Tvisten mellan *Svenska Elektrikerförbundet (SEF)* och *Elektriska Installatörsorganisationen EIO* gällde inledningsvis det så kallade inkasseringsavtalet. Som svar på SEF:s första varsel, som bland annat innehöll strejk och blockad av allt arbete vid bolag inom NEA-koncernen, utfärdade EIO den 19 mars varsel om ”utvidgad spegellockout” och ”selektiv lockout av konkurrensskäl”. Den sistnämnda lockouten motiverades med att ”EIO inte kan acceptera att SEF utformar sina stridsåtgärder med avsikt att försvaga konkurrensneutraliteten mellan medlemsföretagen”. Den utvidgade spegellockouten avsåg samtliga medlemmar i SEF som omfattades av arbetsnedläggelse till följd av SEF:s första varsel. Den selektiva lockouten av konkurrensskäl tog sikte på samtliga medlemmar i SEF som var anställda vid eller inlånade/inhyrda till kontor/filialer inom sju angivna koncerner inom 14 kommuner. Åtgärderna skulle träda i kraft ungefär samtidigt som SEF:s stridsåtgärder. Närmare 800 elektriker omfattades av EIO:s lockoutvarsel. Ingen av parternas varslade stridsåtgärder kom dock att verkställas då dessa återkallades sedan man i slutet av mars kommit fram till en överenskommelse rörande inkasseringsavtalet.

2. I förhandlingarna om ett nytt Byggavtal mellan *Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads)* och *Sveriges Byggindustrier (BI)* hade Byggnads varslat

om strejker att träda i kraft vid olika tidpunkter med början den 12 mars. BI svarade med ett varsel om spegellockout att träda i kraft den 25 mars. Varslet riktade sig mot Byggnads medlemmar som ”utför arbete på Byggavtalets område på de i varslen (det vill säga Byggnads varsel, vår anm.) angivna arbetsplatserna och företagen”.

Som nämnts inledningsvis beslutade Medlingsinstitutet att samtliga varslade stridsåtgärder skulle skjutas upp. Under den tiden kom parterna överens om ett nytt Byggavtal, varför inga stridsåtgärder kom att träda i kraft.

3. Sedan *Svenska Målareförbundet* varslat om strejk i förhandlingarna med *Målaremästarnas Riksförening* om ett nytt Måleriavtal, varslade arbetsgivarna om spegellockout att ta sin början dagen efter att strejken skulle träda i kraft. Lockouten omfattade Målareförbundets medlemmar på de i förbundets varsel ”angivna arbetsplatserna och företaget”. Inte heller på detta område kom några stridsåtgärder att verkställas.

4. I förhandlingarna om ett nytt avtal för säkerhetsföretag mellan *Svenska Transportarbetareförbundet (Transport)* och *Almega Tjänsteförbunden* varslade Transport först om blockadåtgärder och två veckor senare om strejk för vissa personalgrupper vid bland annat två värdetransportföretags arbetsplatser på ett antal orter. Strejken skulle inledas den 13 maj. Tjänsteförbunden svarade med att varsla om lockout av samtlig personal vid de nyss nämnda företagens arbetsplatser som berördes av strejkvarslet. I Tjänsteförbundens varsel anfördes att lockouten inte var någon upptrappning av konflikten eftersom Transport genom sitt varsel redan har stoppat fungerande kontant- och värdehantering. Lockouten skulle träda i kraft den 15 maj. Varken strejken eller lockouten kom att verkställas då nytt avtal träffades före ikraftträdandet. Däremot trädde de först varslade blockadåtgärderna i kraft och pågick under drygt två veckor.

5. Även i *Transports* tvist med *Biltrafikens Arbetsgivareförbund (BA)* om ett nytt Transportavtal förekom lockoutvarsel. Förutom blockadåtgärder över hela avtalsområdet hade Transport även varslat om strejk för cirka 1 000 transportarbetare vid fyra speditionsföretags driftställen och terminaler på 13 olika orter. Åtgärderna skulle träda i kraft den 24 april. BA varslade om lockout från och med den 25 april. Varslet bestod av två delar. Det var dels spegellockout av de arbetstagare som tagits ut i strejk enligt Transports varsel, dels lockout av samtliga förare som kör mellan terminaler hos tre av de strejkvarslade speditionsföretagen. BA uppgav i varslet att lockouten inte medförde någon upptrappning av konflikten ”eftersom Transport redan har stoppat all fungerande terminalverksamhet och tillhörande lastbilstrafik”. Lockoutvarslet, som omfattade cirka 5 000 arbetstagare, kom aldrig att verkställas. Däremot trädde strejken i kraft och pågick under en timme innan parterna träffade ett nytt avtal den 24 april.

6. Den mest omfattande konflikten under avtalsrörelsen ägde rum mellan *Kommunal* och *BuA* i tvisten om ett nytt Bussbranschavtal. Som redovisats ovan varslade Kommunal vid två tillfällen och redan det första varslet den 28 maj innehöll en stegvis upptrappning av stridsåtgärderna. BuA svarade den 31 maj på Kommunals första varsel med spegellockout och lockout vid tre företag av samtliga medlemmar i Kommunal, ”som till följd av Kommunals strejk saknar

arbetsuppgifter”. I Kommunals andra varsel den 18 juni utvidgades stridsåtgärderna till strejk av förare vid ytterligare sex bussföretag och total arbetsnedläggelse vid flygbussföretags resor till och från tre flygplatser. Det resulterade i att BuA den 19 juni varslade om spegellockout samt lockout vid ett företag av samtliga Kommunals medlemmar som till följd av strejken saknade arbetsuppgifter. Stridsåtgärderna i de första varslen verkställdes och pågick under tiden 19–27 juni. Kommunals och BuA:s andra varsel trädde aldrig i kraft.

7. I förhandlingarna mellan *SEKO* och *Almega Tjänsteförbunden* om ett nytt branschavtal för spårtrafiken varslade SEKO den 10 juni om blockadåtgärder över hela avtalsområdet och strejk vid sex tågföretag. I huvudsak gällde det förare och ombordpersonal på linjer i Göteborgsregionen och Skåne. I Stockholm avsåg strejkvarslet förare och spärrexpeditörer på tunnelbanans röda linje samt förare och ombordpersonal på Tvärbanan, Saltsjöbanan och Nockebybanan. Åtgärderna, som omfattade cirka 1 000 arbetstagare, skulle verkställas den 20 juni. Tjänsteförbunden varslade den 12 juni om spegellockout och lockout av samtliga medlemmar i SEKO, som till följd av strejken saknar arbetsuppgifter vid de företag som var uttagna i strejk. Lockouten skulle träda i kraft den 24 juni. Ett nytt branschavtal träffades den 19 juni, varför inga stridsåtgärder kom att verkställas.

8. Som svar på *SEKO:s* strejkvarsel den 22 oktober i tvisten om ett nytt avtal för skärgårdstrafiken, varslade *Almega Tjänsteföretagen* samma dag om lockout under schemalagda arbetsfria dagar med åtföljande löneavdrag. Åtgärden träffade i princip samtliga av SEKO:s medlemmar anställda vid de företag som var uttagna i strejk. Det innebar en utvidgning av konflikten till trafik som inte omfattades av SEKO:s varsel. Både strejken och lockouten skulle träda i kraft vid samma tidpunkt, den 4 november. Lockoutvarslet ledde till att SEKO den 24 oktober varslade om utökade stridsåtgärder. Dessa är närmast att se som en spegling av Tjänsteföretagens lockoutvarsel, som avsåg arbetsfria dagar. SEKO:s strejkvarsel avsåg arbetsdagar. Även dessa åtgärder skulle träda i kraft den 4 november. De varslade stridsåtgärderna verkställdes den 4 november och pågick till och med den 11 november då parterna accepterade medlarnas slutliga hemställan.

11.8 Verkställda stridsåtgärder

Varsel om stridsåtgärder förekom i 19 av Medlingsinstitutets medlingar under 2013. I sju av dessa trädde varslen i kraft. Arbetsnedläggelse ägde rum i fyra tvister medan enbart blockadåtgärder verkställdes i tre tvister. Situationen är nästan identisk med avtalsrörelsen 2012. Även då förekom varsel i 19 av Medlingsinstitutets medlingar, verkställd arbetsnedläggelse i fyra tvister och blockadåtgärder i två. En skillnad 2013 jämfört med 2012 är att inga stridsåtgärder verkställdes under 2013 på områden som omfattas av avtal om förhandlingsordning.

Under nedanstående rubrik redovisas de genomförda stridsåtgärderna i kronologisk ordning.

1. Transport ./. Almega Tjänsteförbunden – säkerhetsföretag
I förhandlingarna om ett nytt branschavtal för säkerhetsföretag varslade Transport om stridsåtgärder vid två tillfällen, den 15 april och 29 april. Varslet den 15 april avsåg blockadåtgärder (blockad mot övertids- och mertidsarbete, nyanställning och inhyrning av personal) att inledas den 24 april. Varslet den 29 april gällde arbetsnedläggelse från och med den 13 maj. Från Almega Tjänsteförbunden fanns lockoutvarsel som skulle träda i kraft den 15 maj. Medlarna lade fram en slutlig hemställan som båda parter förkastade den 23 april. Därmed avbröts medlingsarbetet och medlarna förklarade att de stod till parternas förfogande. Därefter fortsatte förhandlingarna direkt mellan parterna utan de kunde enas. Efter att Transport lämnat sitt andra varsel den 29 april återupptogs medlingen. Förhandlingar pågick fram till kvällen den 8 maj då parterna till slut kom överens om ett nytt avtal. Blockadåtgärderna hade då pågått i 15 dagar under tiden 24 april–8 maj.

2. Transport ./. Biltrafikens Arbetsgivareförbund (BA) – Miljöarbetareavtalet
Transport varslade den 15 april om blockadåtgärder att träda i kraft den 24 april. Den 25 april lade medlarna fram en slutlig hemställan med svar på morgonen den 26 april. Båda parter meddelade att de antog medlarnas förslag till uppgörelse, varvid stridsåtgärdena avbröts. De hade då pågått under knappt två dagar.

3. Transport ./. Biltrafikens Arbetsgivareförbund (BA) – Transportavtalet
Parallellt med medlingarna om ett nytt avtal för säkerhetsföretag och ett nytt Miljöarbetaravtal pågick också medling om ett nytt Transportarbetareavtal. Här hade Transport varslat om såväl blockadåtgärder över hela avtalsområdet som strejk vid fyra speditionsföretags driftställen och terminaler på 13 olika orter. Strejkvarslet omfattade cirka 1 000 arbetstagare. Stridsåtgärderna skulle inledas den 24 april. I tvisten förelåg också ett lockoutvarsel från BA att träda i kraft den 25 april. Medlarna lade den 23 april fram ett slutförslag till en överenskommelse, vilket accepterades av BA men inte av Transport. Parterna uppmanades att fortsätta förhandlingarna under det att medlarna stod till deras förfogande. Transports varslade stridsåtgärder bröt ut, men efter en timme meddelade parterna att de träffat ett nytt avtal och stridsåtgärderna avbröts. Antalet förlorade arbetsdagar på grund av den korta strejken har beräknats till 125.

4. Fastighets ./. Pacta – ÖLA 13
Fastighets hade den 16 maj varslat om blockadåtgärder över hela avtalsområdet och strejk av 50 arbetstagare vid fem företag. Stridsåtgärderna skulle verkställas den 28 maj. I syfte att få till stånd ett avtal innan dess lade medlarna fram en slutlig hemställan att besvaras den 26 maj. Fastighets förkastade hemställan och stridsåtgärderna trädde i kraft. Den 3 juni återupptogs medlingen och sent på kvällen samma dag accepterade parterna medlarnas avtalsförslag. Stridsåtgärderna hade då pågått under fem arbetsdagar mellan den 28 maj och den 3 juni. Till följd av konflikten förlorades 250 arbetsdagar.

5. Kommunal ./. Bussarbetsgivarna (BuA) – Bussbranschavtalet
Under avtalsrörelsen 2013 var det endast konflikten mellan Kommunal och BuA om ett nytt Bussbranschavtal som resulterade i ett betydande antal förlorade arbetsdagar. I tvisten mellan parterna utfärdades från båda sidor varsel om stridsåtgärder i olika omgångar. Några varsel återkallades och justerades vad

gäller datum för ikraftträdande av stridsåtgärderna. Tvisten innehöll flera svårlösta frågor där parterna stod långt ifrån varandra. Det handlade bland annat om löneökningarnas storlek, arbetstid och anställningar i samband med entreprenörsbyten efter trafikupphandling. Sedan Kommunal den 17 juni avvisat medlarnas slutförslag till ett nytt avtal, inleddes stridsåtgärderna den 19 juni med strejk av cirka 1 000 arbetstagare. Den 24 juni strejkade ytterligare cirka 400 arbetstagare och omkring 100 arbetstagare lockoutades. Efter direktförhandlingar kom parterna överens om ett nytt Bussbranschavtal den 27 juni. Arbetsnedläggelserna hade då pågått under nio dagar och antalet förlorade arbetsdagar har beräknats till drygt 5 200.

Konflikten påverkade betydligt fler arbetstagare än de som strejkade eller var lockoutade. Enligt uppgifter från BuA berördes från och med den 19 juni omkring 1 700 arbetstagare och från och med den 24 juni ytterligare 900 arbetstagare. Antalet är de arbetstagare som arbetade i den konfliktdrabbade trafiken. Konflikten påverkade även tredje man. Cirka 100 000 resenärer berördes av inställda bussturer till följd av strejken som inleddes den 19 juni och ytterligare drygt 70 000 av stridsåtgärderna som verkställdes den 24 juni. De ekonomiska konsekvenserna för företagen blev kännbara. Företagens sammantagna ersättningsanspråk från Svenskt Näringslivs konfliktfond uppgick till 20 miljoner kronor. Kommunals kostnad för konflikten i form av utbetald konfliktersättning till 1 146 medlemmar blev drygt 4,8 miljoner kronor.

6. Teaterförbundet ./. Medieföretagen – Biografavtalet

Teaterförbundet varslade den 10 juni om blockadåtgärder att träda i kraft den 24 juni. Sedan Teaterförbundet avvisat medlarnas avtalsförslag den 13 juni drog sig medlarna tillbaka och förklarade att man stod till parternas förfogande. Efter resultatlösa direktförhandlingar mellan parterna, varslade Teaterförbundet om strejk vid ett antal biografer med början den 2 juli. Medlingsförhandlingarna återupptogs, men det visade sig att parterna fortfarande stod långt ifrån varandra. Efter ytterligare direktförhandlingar lyckades parterna emellertid komma fram till ett nytt avtal den 27 juni och stridsåtgärderna återkallades. Blockadåtgärderna i det första varslet hade då redan trätt i kraft och pågick under tiden 24 – 27 juni.

7. SEKO ./. Almega Tjänsteföretagen – skärgårdstrafik

I tvisten om ett nytt avtal för skärgårdstrafiken varslade båda parter om stridsåtgärder att träda i kraft den 4 november. SEKO:s första varsel innebar att 25 arbetstagare skulle gå ut i strejk vid den nämnda tidpunkten och i slutet av november – när de så kallade restaurangfartygen med julbordservering började sin verksamhet – skulle ytterligare cirka 100 arbetstagare ansluta. Tjänsteföretagens varsel om lockout på fridagar omfattade närmare 100 arbetstagare och SEKO:s andra strejkvarsel avsåg samma personer. Efter att parterna avvisat medlarnas första förslag presenterade medlarna den 3 november ett reviderat förslag till överenskommelse. Det accepterades av SEKO, men inte av Tjänsteföretagen. Stridsåtgärderna trädde därför i kraft den 4 november. Medlingsförhandlingarna återupptogs den 8 november och den 11 november godkände parterna medlarnas förslag till en överenskommelse, varvid stridsåtgärderna blåstes av. Konflikten hade då pågått i åtta dagar. Totalt strejkade 110 arbetstagare, varav flertalet samtidigt var föremål för lockout.

Antalet förlorade arbetsdagar har beräknats till 604. De berörda företagens ersättningsanspråk från Svenskt Näringslivs konfliktfond uppgick till 2 miljoner kronor. Konflikten fick också konsekvenser för tredje man. Enligt tidningsuppgifter drabbades bland annat cirka 1 500 resenärer varje dag i Stockholms skärgård.

En händelse under konflikten fick massmedial uppmärksamhet. En av SEKO:s ombudsmän och en facklig förtroendeman polisanmäldes för olaga intrång och för olaga hot. De olagliga åtgärderna skulle ha bestått i att de tagit sig ombord på ett fartyg som skulle avgå från kaj och vägrat lämna det trots befälhavarens order. Enligt SEKO gick de fackliga företrädarna i land när de blev tillsagda. Syftet med besöket var att upplysa befälhavaren om att fartyget var försatt i blockad. Anmälan har inte resulterat i något åtal då polisens förundersökning lades ner.

11.9 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 bland annat 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 2013 med däri ingående varsel och stridsåtgärder ska utvärderas, får frågan ställas om varslade och utbrutna konflikter har lett till oönskade effekter i nyss nämnda avseenden. Övergripande kan sägas att de normerande avtalen inom den internationellt konkurrensutsatta industrin träffades i början av april och utan varsel om stridsåtgärder. Som framgår av kapitel 5 har ökningen av arbetskraftskostnaden för näringslivet under 2013 varit ungefär i linje med Sveriges konkurrentländer. 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 Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) och Bussarbetsgivarna (BuA) om ett nytt Bussbranschavtal.

Med avseende på arbetskraftskostnadsökningar och växelkurs synes konkurrenskraften ha försvagats något för näringslivet. Samtidigt kan noteras att industrins avtal slöts utan varsel och stridsåtgärder. Det är därför svårt att säga att arbetsgivarna genom fackliga stridsåtgärder tvingades sluta avtal på oönskade nivåer. Om avtalen ändå har inneburit att svenska företags förmåga att konkurrera på den internationella marknaden har försämrats är förklaringen att söka i andra orsaker än stridsåtgärder.

Industrins avtal kom också att utgöra normen för ökningen av arbetskraftskostnaderna på den övriga arbetsmarknaden där avtalen som regel hamnade på samma nivå som industrins avtal.

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 objektivt mått som möjliggör jämförelser mellan länder. Däremot säger det inget om de ekonomiska konsekvenserna av arbetsnedläggelser (strejk och lockout). Även andra stridsåtgärder än arbetsnedläggelse 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 2013, kan det konstateras att antalet dagar är färre än under de stora avtalsåren 2001, 2004 och 2007 (se **tabell 11.13**) trots att antal konfliktdagar också då var begränsat. 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 var det en enda konflikt som svarar för huvuddelen av de förlorade dagarna. Av drygt 37 000 dagar totalt förlorades 32 378 i tvisten mellan Byggnads och VVS Företagen/Plåtslageriernas Riksförbund. År 2013 är det konflikten mellan Kommunal och BuA som står för merparten av de förlorade arbetsdagarna, som dock är betydligt färre jämfört med papperskonflikten 2010 och byggkonflikten 2012.

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.

Varsel är en påtryckning

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 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 varslet har blivit känt. Även inom entreprenadbranschen kan effekten bli den samma. Kunderna väljer andra företag än de som är varslade om stridsåtgärder. Ett exempel under 2013 är Svenska Elektrikerförbundets (SEF) varsel i tvisten med Elektriska Installatörsorganisationen EIO om ett nytt Inkasseringsavtal. Där varslade SEF den 29 januari om strejk och blockad av allt arbete vid bolag inom NEA-koncernen att träda i kraft först den 8 april. Varslet återkallades den 25 mars. För varselperioden har NEA uppgivit en minskad orderingång med 15 procent motsvarande 97 miljoner kronor jämfört med samma period föregående år. Vidare drabbades man av ökade kostnader i form av lön till elektriker som tidvis inte kunde sysselsättas i produktionen och vid någon filial varslades om uppsägningar på grund av arbetsbrist.

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 fyra arbetsnedläggelserna under 2013 är det egentligen bara konflikten om ett nytt Bussbranschavtal mellan *Kommunal* och *BuA* som var av sådan omfattning att den fick kännbara konsekvenser för de berörda företagen. Som tidigare redovisats har den ekonomiska skada som företagen åsamkades till följd av de nio konfliktdagarna beräknats till cirka 20 miljoner kronor.

De övriga tre arbetsnedläggelserna var inte i närheten av busskonflikten när det gäller omfattning och ekonomiska konsekvenser. *Transports* strejk under knappt en timme i konflikten med *BA* om ett nytt Transportavtal torde knappast ha resulterat i några mätbara effekter. Inte heller synes strejken av vissa yrkesgrupper hos några kommunägda fastighetsbolag i *Fastighets* tvist med *Pacta* ha inneburit någon kännbar ekonomisk skada. Däremot har effekterna av konflikten mellan *SEKO* och *Almega Tjänsteföretagen* rörande avtalet för skärgårdstrafiken beräknats. Enligt Tjänsteföretagens beräkning blev företagens kostnad för de verkställda strejkerna och lockouten cirka 2 miljoner kronor.

I tre fall verkställdes enbart blockadåtgärder över hela avtalsområdet. I två av dessa rörde det sig om några enstaka dagar. Blockadåtgärderna i konflikten mellan *Transport* och *Almega Tjänsteförbunden* om ett nytt avtal för säkerhetsföretag pågick i drygt två veckor. Vilka ekonomiska konsekvenser det fick för de drabbade företagen har inte gått att reda ut.

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 samt vissa entreprenadbranscher. 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. Det borde ligga i arbetsgivarorganisationernas intresse att genom kontakter med de berörda medlemsföretagen redovisa effekterna av varslade stridsåtgärder.

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 2013 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 att komma in i en medlingssituation. Från fackligt håll kan syftet med ett varsel ha varit att få till stånd medling och att hotet om stridsåtgärder

skulle ge organisationen en bättre position i medlingsförhandlingarna. I vilken utsträckning som medlingen i dessa situationer har lett till ett annat resultat än om parterna träffat avtal utan medling, kan man bara spekulera kring. Det står dock klart att en allmän uppfattning bland medlarna är att parterna i flera 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 sex av medlingsärendena under 2013. I sju tvister verkställdes stridsåtgärder och i tre av dessa var det löneutrymmets storlek som var den huvudsakliga konfliktorsaken. I de övriga fyra tvisterna var det oenighet om principiella ställningstaganden i kombination med löneökningarnas storlek, som ledde fram till medling och verkställda stridsåtgärder.

Noterbart i avtalsrörelsen 2013 är att medlarnas slutliga hemställan till en lösning av tvisten överlag har accepterats av parterna. I 16 av medlingarna godtog parterna medlarnas förslag till överenskommelse. I tre medlingar bedömde medlarna att parterna borde kunna enas om ett nytt avtal på egen hand och uppdrog åt dem att fortsätta förhandlingarna. Så skedde också och parterna lyckades träffa nya avtal. I sex tvister accepterades inte medlarnas slutförslag av båda parter. Gemensamt för dessa tvister var att parterna fortsatte med direktförhandlingar, i något fall på uppmaning av medlarna och under överinseende av medlarna. De frågor som avhandlades i direktförhandlingarna rörde i allmänhet vissa textjusteringar och avtalstekniska lösningar. När avtal väl var träffat hade det skett med smärre avvikelser från medlarnas hemställan. Inte i något fall ledde direktförhandlingarna till högre arbetskraftskostnader än industrinormen.

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 2013 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.

Så var fallet i konflikten mellan *Kommunal* och *BuA* om ett nytt Bussbranschavtal. Stridsåtgärderna innebar omkring 170 000 resenärer drabbades av inställda bussturer. I Umeå stod exempelvis alla bussar stilla under nio dagar. Merparten av busstrafiken ställdes också in i Stockholms innerstad och i fyra kranskommuner.

Även konflikten mellan *SEKO* och *Almega Tjänsteföretagen* om ett nytt avtal för skärgårdstrafiken fick påtagliga effekter för tredje man. Enligt tidningsuppgifter drabbades bland annat cirka 1 500 resenärer varje dag i Stockholms mellersta och södra skärgård. Vilka konsekvenser konflikten fick för övriga resenärer i Stockholms skärgård och i Göteborg har det inte varit möjligt att få fram uppgifter om från arbetsgivarorganisationen.

Svenska Elektrikerförbundets JO-anmälan mot Medlingsinstitutet

Medlingen mellan *SEKO* och *Almega Tjänsteföretagen* fick ett rättsligt efterspel i form av en JO-anmälan från Svenska Elektrikerförbundet (SEF). Som tidigare

redovisats under rubriken ”Verkställda stridsåtgärder” accepterade parterna – efter återupptagna medlingsförhandlingar – medlarnas förslag till överenskommelse. Eftersom strejk hade verkställts innehöll medlarnas förslag ingen retroaktiv lönehöjning. Detta var i enlighet med den praxis som finns på arbetsmarknaden om att ”strejk bryter retroaktivitet” och som konsekvent har upprätthållits i Medlingsinstitutets medlingar. I sammanhanget bör nämnas att ett antal av SEKO:s medlemmar som inte strejkade, var lockoutade under samma tid.

I sin anmälan den 2 december 2013 gjorde SEF gällande att Medlingsinstitutet – genom att retroaktiva löneökningar inte fanns med i medlarna slutbud – brutit mot Regeringsformens (RF) bestämmelser i två avseenden.

1. Medlingsinstitutet har inte beaktat allas likhet inför lagen och inte heller iakttagit saklighet och opartiskhet, RF 1 kap 9 §.

2. Medlingsinstitutet har utan stöd av lag eller avtal använt ett ekonomiskt tvångsmedel, hot om reducering av arbetstagarnas löner, på ett sätt som inskränker arbetstagarnas grundlagsskyddade rätt att vidta stridsåtgärder, RF 2 kap 14 §.

JO avslutade ärendet den 20 december 2013 med följande motivering: ”Vad som anförs i anmälan ger inte anledning till någon åtgärd eller något uttalande från min sida”.

11.10 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 2013 var fyra fasta medlare förordnade (se **tabell 11.9**). Till följd av successivt krympande ärendetillströmning har antalet fasta medlare också minskat. År 2001 var sex fasta medlare knutna till Medlingsinstitutet, men sedan 2012 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 11.9 Fasta medlare 2013

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

Källa: Medlingsinstitutet

Nya ärenden

Antalet nya ärenden under 2013 uppgick till 31. Det är nästan samma antal ärenden som det föregående året då siffran var 32. Sedan 2002 har det skett en trendmässig minskning av antalet ärenden. Undantaget är år 2006 då 138 ärenden registrerades för de fasta medlarna.

Begränsat antal tvister om tecknande av kollektivavtal

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 sex 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. År 2011 uppvisar den lägsta siffran med endast 12 avtalstvister. 2013 var antalet 17.

Samtidigt som de traditionella 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 avmatting 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. Sedan 2006 har det skett en kraftig ökning av varsel från SAC, dock med klar minskning under 2012 och 2013, se **tabell 11.10**.

Tabell 11.10 Ärenden med varsel från SAC åren 2002–2013

2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
8	5	7	15	36	37	55	45	45	33	15	14

Källa: Medlingsinstitutet

En förklaring till ökningen av antalet varsel från SAC 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. Minskningen av antalet varsel under 2012 och 2013 kan antagligen förklaras med interna stridigheter inom SAC med uteslutning av ett antal lokala samorganisationer. I den mån sådana organisationers varsel har registrerats, har de redovisats som SAC-ärenden.

SAC:s varsel registreras som ärenden, men föranleder nästan aldrig medlingsinsatser. Av de totalt 31 ärendena under 2013 svarade SAC för 14. Det är betydligt färre än åren 2008–2010 då SAC:s ärenden var det tredubbla jämfört med 2013.

Av SAC:s 14 varsel under 2013 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.

Avtalstvisterna

Sedan 2008 har antalet avtalstvister legat på historiskt låga nivåer, vilket framgår av **tabell 11.11**.

Tabell 11.11 Avtalstvister 2002–2013

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Antal tvister	**80**	**53**	**69**	**55**	**102**	**44**	**13**	**18**	**17**	**12**	**16**	**17**
varav fartyg	12	6	4	12	7	5	1	4	2	1	3	2
varav utländska företag	5	5	12	11	4	1	1	0	0	0	0	0

Källa: Medlingsinstitutet

LO-förbund

Under 2013 har LO-förbund varit part i 11 tvister med följande fördelning: Handelsanställdas förbund (2), Livsmedelsarbetareförbundet (2), Svenska Målareförbundet (2), Svenska Transportarbetareförbundet (2), Svenska Elektrikerförbundet (1), IF Metall (1) och Svenska Musikerförbundet (1). Transportarbetareförbundets tvister gällde krav på kollektivavtal för bekvämlighetsflaggade fartyg.

TCO-förbund

Bland TCO-förbunden har *Unionen* och *Teaterförbundet* varit part i två tvister vardera. Unionens tvister gällde dels ett nyetablerat callcenter-företag, dels en trafikskola. Tvisten med callcenter-företaget redovisas närmare nedan under rubriken ”Verkställda stridsåtgärder i avtalstvister”. Där beskrivs också Teaterförbundets båda tvister rörde två företag som dubbar röster i utländska filmer och produktioner till svenska.

Övriga

De återstående avtalstvisterna gällde avdelningar inom *Svenska Hamnarbetarförbundet* och ledde inte till medling. I den ena tvisten var arbetsgivaren redan bunden av kollektivavtal med Transportarbetareförbundet och motsatte sig med stöd av sin arbetsgivarorganisation att träffa ett ytterligare avtal för samma arbete. Den andra tvisten rörde krav på en överenskommelse om bemanning vid ett företags terminal i Sundsvalls hamn.

Sammanställning

I **tabell 11.12** redovisas förändringarna under de senaste nio åren med en uppdelning mellan avtalstvister, SAC:s tvister och övriga ärenden.

Tabell 11.12 Ärendefördelning åren 2005–2013

		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Avtalstvister		**55**	**102**	**44**	**13**	**18**	**17**	**12**	**16**	**17**
varav	LO-förbund	51	98	43	12	16	16	8	13	11
	TCO-förbund	2	--	--	--	--	1	2	2	4
	Saco-förbund	1	1	--	--	--	--	--	--	--
	Övriga*	1	3	1	1	2	--	2	1	2
SAC		15	36	37	55	45	45	33	15	14
Övriga ärenden**		--	--	2	--	5	--	1	1	--
TOTALT		**70**	**138**	**83**	**68**	**68**	**62**	**46**	**32**	**31**

* 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 i avtalstvister

I samtliga registrerade ärenden under 2013 förelåg varsel om stridsåtgärder. SAC:s varsel och stridsåtgärder behandlas längre fram under en särskild rubrik.

LO-förbundens varsel

I de 11 tvister där LO-förbund var part utfärdades varsel om stridsåtgärder. I sju tvister avsåg varslen strejk och blockad av strejkdrabbat arbete, i något fall också kombinerat med blockad mot övertids- och mertidsarbete, nyanställning och inhyrning av arbetskraft. I en tvist varslades enbart om blockadåtgärder av nyss nämnt slag. I ett fall, då fackförbundet saknade medlemmar hos det berörda företaget, varslades om blockad. De två ärenden, som handlade om avtalskrav mot bekvämlighetsflaggade fartyg, inleddes med varsel om blockad av nyanställningar för att i ett fall samtidigt åtföljas av varsel om sympatiåtgärder bestående i vägran att lasta och lossa fartyget.

TCO-förbundens varsel

Unionen varslade 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.

De varslade stridsåtgärderna i *Teaterförbundets* båda tvister var strejk och blockad mot nyanställningar och nya uppdrag. Här förelåg också varsel om *sympatiåtgärder* från Svenska Musikerförbundet och Sveriges Yrkesmusikerförbund. Åtgärderna var blockad av nya anställningar och nya uppdrag.

Svenska Hamnarbetarförbundets varsel

Förbundets avdelning 4 i Göteborg varslade företaget APM Terminals Gothenburg 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 trygga anställningar och en säker arbetsmiljö på terminalen”. Stridsåtgärderna var blockad mot arbetsuppgiften att utbilda personal, vilka inte är tillsvidareanställda hamnarbetare hos företaget, på körning av grensletruckar.

Förbundets avdelning 8 i Sundsvall varslade SCA Transforest ITS om övertids- och nyanställningsblockad under fyra angivna dygn i april.

Verkställda stridsåtgärder i avtalstvister

LO-förbunden

I LO-förbundens avtalstvister verkställdes under 2013 stridsåtgärder i tre fall.

I en av Transportarbetareförbundets tvister med ett bekvämlighetsflaggat fartyg pågick nyanställningsblockad och vägran att lasta och lossa fartyget under en dag.

Fem av Elektrikerförbundets medlemmar strejkade under en dag innan företaget skrev på avtalet.

Målareförbundet hade utfärdat blockad mot ett företag där förbundet saknade medlemmar. Blockaden trädde i kraft i början av juli och har inte återkallats vid utgången av året. Medlingsärendet har avslutats och vid den tidpunkten fanns inga anställda alls hos företaget.

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.

TCO-förbunden

Om stridsåtgärder verkställdes i högst ringa omfattning i LO-förbundens tvister, var situationen en annan för Unionens och Teaterförbundets del. Stridsåtgärder verkställdes i en av Unionens tvister och i Teaterförbundets båda tvister.

Närmare om tvisten mellan Unionen och Focus CRS AB

Företaget bedrev callcenterverksamhet i Fränsta, Ånge kommun. För att starta verksamheten hade företaget beviljats etableringsstöd av länsstyrelsen. När Unionen begärde att företaget skulle teckna kollektivavtal hade det cirka 20 anställda, varav hälften var fackligt anslutna. Företaget vägrade träffa avtal med Unionen och stridsåtgärderna trädde i kraft den 21 mars. Efter drygt två månaders konflikt avbröts stridsåtgärderna. Då hade företagets verksamhet i Fränsta lagts ner. Strejken pågick under 66 dagar och antalet förlorade arbetsdagar har beräknats till 442.

Närmare om tvisten mellan Teaterförbundet och SDI Media Sweden AB samt Dubberman Sverige AB

Båda företagen sysslar med röstdubbning till svenska av utländska film-produktioner. Teaterförbundets medlemmar inom området arbetar ofta som frilansande röstskådespelare och dubbregissörer. När de anställs rör det sig om kortvariga tidsbegränsade anställningar. Företagen hade fram till 2007 varit medlemmar hos Medieföretagen inom Almega. Därefter har man slutit kollektivavtal direkt med Teaterförbundet. I förhandlingarna under 2013 om nya avtal kunde inte parterna enas om löneökningarnas storlek, varför förbundet sade upp avtalen och varslade om stridsåtgärder. De trädde i kraft den 26 april och pågick i 36 dagar innan parterna kunde träffa nya avtal. Att det drog ut på tiden berodde delvis på att de båda företagen samförhandlade och hade svårt att enas om en gemensam linje i förhandlingarna. Hur många arbetsdagar som förlorats till följd av konflikten är svårt att beräkna eftersom det rörde sig om mycket kortvariga tidsbegränsade anställningar och uppdrag som på grund av blockaden inte kom till stånd. Enligt uppgift berördes cirka 50 arbetstagare på ett eller annat

sätt. Teaterförbundet har meddelat att man betalat ut konfliktersättning för 1 583 dagar. Det är emellertid inte frågan om hela arbetsdagar. Har arbetstagaren fått ersättning för en timme, räknas det som en ersättningsdag. För att omvandla det totala antalet ersättningsdagar till hela förlorade arbetsdagar får man utgå ifrån att en genomsnittlig ersättningsdag är på två timmar. Det innebär att det totala antalet ersättningsdagar får divideras med fyra för att få fram hela arbetsdagar. Slutresultatet blir då 395 förlorade arbetsdagar.

Svenska Hamnarbetarförbundet

Hamnarbetarförbundets (avdelning 4) varslade blockad mot att utbilda viss personal i truckkörning verkställdes och pågick under tre dagar.

Huruvida den av avdelning 8 varslade övertids- och nyanställningsblockaden trädde i kraft saknas uppgifter om.

Tvist är undantag vid tecknande av kollektivavtal

Som redan har framgått har 17 avtalstvister handlagts av de fasta medlarna. Hamnarbetarförbundets tvister i Göteborg och Sundsvall föranledde ingen åtgärd från medlare. Varsel om stridsåtgärder förelåg i samtliga ärenden och i sju 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 överlåtits på de fackliga organisationerna att se till att riksavtalens normer får genomslag på hela arbetsmarknaden. Detta sker genom krav på kollektivavtal hos arbetsgivare som inte är medlemmar i arbetsgivar-organisationer. 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 medlings-ärenden 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 på LO-området 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 12 november 2013 totalt 64 225 arbetsgivare *enbart* bundna av hängavtal, vilka sammanlagt omfattar drygt 231 000 arbetstagare. Samtidigt finns hos Fora ytterligare drygt 4 000 arbetsgivare som är bundna både av hängavtal och av förbundsavtal genom

medlemskap i arbetsgivarorganisation. Totalt finns 68 718 hängavtal registrerade hos Fora.

3 845 nya hängavtal registrerades under 2013. Det är cirka 400 färre än 2012. 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 2005–2013 legat inom intervallet 3 400–4 200.

Uppgifter från fackförbund om hängavtal

Uppgifterna från Fora ger ingen upplysning om hur avtalen fördelar sig mellan de olika fackförbunden. Den följande redovisningen av hängavtal och avtalsbundenhet genom medlemskap i en arbetsgivarorganisation grundas på uppgifter som inhämtats från de nedan angivna fackförbunden.

Om man ser till de fackförbund som tidigare år har svarat för en stor del av de fasta medlarnas ärenden, exempelvis Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal), Hotell och Restaurang Facket, Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads), Handelsanställdas förbund (Handels), och Svenska Transportarbetareförbundet (Transport), har de tre förstnämnda inte varit inblandade i något medlingsärende alls under 2013. Handels och Transport har under 2013 varit part i två ärenden vardera. Transports båda ärenden gällde dessutom krav på så kallat ITF-avtal för bekvämlighetsflaggade fartyg.

Att antalet ärenden för de fasta medlarna har varit lågt betyder emellertid inte minskad aktivitet hos de nyss nämnda förbunden att få till stånd kollektivavtal med avtalslösa arbetsgivare. Bilden är att ungefär lika många hängavtal har tecknats under 2013 som under de närmast föregående åren. Sålunda har Kommunal tecknat 182 nya hängavtal, Hotell och Restaurang Facket 660, Byggnads 1 086 (varav 33 med utländska företag), Handels 1 202 och Transport 206. Samtliga nu nämnda avtal slöts utan konflikt. Bland de LO-förbund som brukar vara part i ett fåtal medlingsärenden varje år kan nämnas IF Metall. Under 2013 tecknade förbundet 458 sedvanliga hängavtal på riksavtal och ytterligare 52 fullständiga avtal med enskilda oorganiserade arbetsgivare.

Det största TCO-förbundet inom privat sektor är Unionen med närmare en halv miljon medlemmar på arbetsmarknaden. 2013 slöt förbundet 470 hängavtal, närmare 200 färre än under 2012. Det är ytterst sällsynt att Unionen behöver tillgripa varsel för att få till stånd ett avtal. Under de tre senaste åren har dock Unionen tvingats varsla om stridsåtgärder för att få till stånd avtal i två fall om året. TCO-förbundens hängavtal rapporteras inte till Fora och ingår inte i den ovan nämnda siffran om 3 845 nytecknade hängavtal under 2013.

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 inträder i en arbetsgivarorganisation och härigenom blir bunden av riksavtalet för branschen. Givetvis ansluter sig arbetsgivare också till en organisation utan att det behöver föregås av avtalskrav från fackligt håll.

Som exempel på anslutningar kan nämnas att under 2013 blev 2 271 företag bundna av kollektivavtal med Handels genom att gå in i en arbetsgivarorganisation. Det är nästan en fördubbling jämfört med år 2012. Motsvarande siffror var för Byggnads 304 (varav 5 utländska företag), Kommunal 717, IF Metall 302, Hotell och Restaurang Facket 685 och Transport 263.

För Unionens del har 1 349 arbetsgivare blivit avtalsbundna genom medlemskap i en arbetsgivarorganisation under 2013. Det är ungefär hälften så många som år 2012.

För de ovan nämnda fackförbundens del har sammanlagt 5 891 arbetsgivare blivit avtalsbundna genom medlemskap i en arbetsgivarorganisation. För arbetsmarknaden i dess helhet torde antalet vara betydligt högre.

Utländska företag

I sammanhanget kan noteras att avtalstvisterna med utländska företag praktiskt taget har upphört. Som har framgått av **tabellen 11.11** har inget medlingsärende under åren 2009–2013 gällt utländska entreprenadföretag. Åren 2007 och 2008 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 2013 slöt hängavtal med 33 utländska företag och att 5 företag blev avtalsbundna genom medlemskap i en arbetsgivarorganisation. Inte något av dessa avtal föregicks av varsel om stridsåtgärder.

Enligt uppgifter från *Fora* fanns totalt 251 hängavtal med utländska företag registrerade i mitten av november 2013.

Sammanfattning – konflikt är undantag

Det som ovan har redovisats om tecknande av hängavtal och anslutningar till kollektivavtal genom medlemskap i arbetsgivarorganisation ger vid handen att drygt 10 200 blivit bundna av kollektivavtal under 2013. Siffran 10 200 är alltså ingen totalsiffra. Den avser enbart LO-förbundens och Unionens hängavtal samt hur många arbetsgivarare som blivit avtalsbundna med ett antal utvalda fackförbund genom att gå in i en arbetsgivarorganisation. Mot bakgrund av detta kan uppskattas att minst 11 000 arbetsgivare blev bundna av kollektivavtal under 2013 och att majoriteten blivit det genom medlemskap i en arbetsgivarorganisation. Detta ska jämföras med hur ofta varsel utfärdats för att få till stånd kollektivavtal.

Sådana varsel har utfärdats i 17 fall och verkställts i sju. Med undantag för Unionens tvist med Focus CRS AB och Teaterförbundets tvister med de två dubbningsföretagen, har stridsåtgärderna varit kortvariga. Varsel och stridsåtgärder för att åstadkomma bundenhet av kollektivavtal är alltså undantag. En försvinnande liten del av avtalsbundenheten åstadkommes genom varsel om stridsåtgärder och medling. I likhet med tidigare år kan den svenska arbetsmarknaden även under 2013 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 ökade från 2006 för att sedan avta under de två senaste åren. Ökningen kan inte gärna bero på en slump. Såvitt kan bedömas ligger det ett medvetet organisationspolitiskt ställningstagande bakom den ökade användningen av konfliktvapnet. Utgångspunkten synes vara det fackliga program som antogs på SAC:s kongress 2006. Till detta kommer att SAC:s organisation bygger på ett starkt lokalt självstyre. Beslut om stridsåtgärder fattas i princip av de berörda medlemmarna på arbetsplatsen. När det i fortsättningen talas om SAC används för enkelhetens skull namnet som en samlingsbeteckning oavsett var inom organisationen som besluten om stridsåtgärder har fattats.

Typer av tvister

Det som i föregående avsnitt har redovisats som avtalstvister har gällt tvister där en facklig organisation har krävt ett sedvanligt kollektivavtal med en arbetsgivare. SAC:s tvister har en annan karaktär. Ofta har det handlat om en blandning av intressetvister och rättstvister. Tyngdpunkten har legat på tvister om lön. Ungefär hälften av SAC:s 14 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, bland annat 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 exempel på anledningen till stridsåtgärden såsom den angivits i SAC:s varsel kan nämnas följande.

- oacceptabel arbetsbelastning som leder till förslitningsskador och psykosocial stress
- förmå företaget att åtgärda den rådande personalbristen
- underlåtenhet att åtgärda en medlems svåra arbetssituation
- företaget vägrar kompensera för de lagbrott det utsatt en medlem för
- företaget fortsätter med konstant lönediskriminering av SAC:s medlemmar
- krav på flera ordningsvakter vid en av Systembolagets butiker

Stridsåtgärder

SAC:s stridsåtgärder är många gånger av annat slag än de som brukar tillgripas av fackförbunden inom arbetsmarknadens huvudorganisationer, även om det också har varslats om och genomförts stridsåtgärder av mera traditionellt slag såsom arbetsnedläggelse, nyanställningsblockad och blockad mot övertidsarbete. De senaste åren har nya konfliktåtgärder sett dagens ljus. Det är åtgärder som i varslen betecknats som *aktiv bojkott*, *offensiv blockad*, *blockadsvärm*, *outsourcing, uthängning* och *varumärkesbränning*. Ofta varslas om flera av dessa åtgärder samtidigt.

Den *offensiva blockaden* innebär demonstrationer utanför arbetsgivarens lokaler och förhindrande av personal och övriga att ta sig in i lokalerna. *Blockadsvärm* innebär att ”blockaden utökas till landsomfattande blockader mot berörd arbetsköpares lokaler och kan även omfatta affärspartner till berörd arbetsköpare”. *Outsourcing* betyder att ”konflikten påförs de kunder som den aktuella arbetsköparen har relation till.” Detta ska ske i två steg. I det första steget begärs förhandling med stora kunder och i det andra varslas kunderna om stridsåtgärder. *Uthängning* 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 i företagsledningen. De nu beskrivna åtgärderna har – till skillnad från tidigare år – använts i något enstaka fall under 2013.

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 massmedias uppmärksamhet och att offentligheten ska fungera som ett effektivare påtryckningsmedel på arbetsgivaren än mera konventionella stridsåtgärder. Sådana torde sällan få någon påtaglig effekt, då SAC:s medlemmar som regel utgör en liten minoritet av den totala arbetsstyrkan på en arbetsplats.

Bland de varslade stridsåtgärderna under 2013 kan noteras

- punktstrejk under tre timmar tre gånger i veckan
- förbud att arbeta utanför schema
- vägran att dokumentera utförda arbetsuppgifter
- strejk och flygbladsutdelning
- offensiv blockad, aktiv bojkott, flygbladsutdelning och affischering mot företaget

11.11 Konfliktstatistik

Ett internationellt mått för att mäta stridsåtgärder på arbetsmarknaden är antalet förlorade arbetsdagar. Det är ett objektivt mått som möjliggör jämförelser mellan länder. Däremot säger det inget om de ekonomiska konsekvenserna av arbetsnedläggelser (strejk och lockout). Även andra stridsåtgärder än arbetsnedläggelse, exempelvis blockader av olika slag, innebär en ekonomisk påtryckning på motparten, men uppgifter om sådana stridsåtgärder samlas inte in och redovisas inte i den internationella konfliktstatistiken.

Om exempelvis en övertidsblockad har lett till att arbete inte blir utfört, återspeglas detta i allmänhet inte i statistiken. Undantagsvis kan antalet förlorade arbetsdagar beräknas om det gäller ett enskilt företag och övertiden på förhand har schemalagts eller på annat sätt har planerats. På branschnivå är det inte möjligt att göra sådana beräkningar av en övertidsblockads effekter. Det är också givet att en konflikt inom en bransch kan drabba andra branscher i form av produktionsstörningar, uteblivna order och liknade, som i sin tur kan leda till tillfälligt minskad sysselsättning och eventuellt permitteringar. Inte heller sådana förlorade arbetsdagar ingår konfliktstatistiken. Även om det skulle ge en mer fullständig bild av stridsåtgärders effekter, är det emellertid förenat med mycket stora praktiska svårigheter att samla in den här typen av uppgifter. Dessutom skulle tillförlitligheten kunna ifrågasättas, då statistiken i hög grad skulle komma att vila på mer eller mindre subjektiva uppskattningar.

En arbetsmarknadskonflikts omfattning redovisas i antalet hela förlorade arbetsdagar. Det betyder exempelvis att en strejk av tio personer under en halv dag har räknats om till fem hela dagar. Alla typer av konflikter med arbets-

nedläggelse 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 – avtalsrörelsen 2013

Under avtalsrörelsen 2013 har arbetsnedläggelser ägt rum i förhandlingar om nya förbundsavtal i följande fyra fall.

1. Svenska Transportarbetareförbundet ./. Biltrafikens Arbetsgivareförbund – Transportavtalet

Strejk under 1 timme den 24 april 2013
- Antal arbetstagare: 1 000
- Antal förlorade arbetsdagar: 125

2. Fastighetsanställdas Förbund ./. Pacta – ÖLA 13

Strejk 28 maj–3 juni2013
- Antal arbetstagare: 50
- Antal förlorade arbetsdagar: 250

3. Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) ./. Bussarbetsgivarna – Bussbranschavtalet

I denna konflikt har det inte varit möjligt att få fram exakta uppgifter om hur många arbetstagare som strejkade vid de olika tillfällena eller som omfattades av lockouten. De nedanstående siffrorna är högst ungefärliga och bygger på uppgifter i pressmeddelanden och annan information. Huruvida oorganiserade arbetstagare också deltog i strejkerna finns inga uppgifter om. Siffran för det totala antalet förlorade arbetsdagar är mera tillförlitlig då den grundas på uppgifter om utbetald konfliktersättning till Kommunals medlemmar. Totalsumman avser därför Kommunals medlemmar och kan alltså vara lägre än det verkliga antalet förlorade arbetsdagar eftersom uppgifter om oorganiserades deltagande i konflikten saknas.

Strejk 19–27 juni 2013
- Antal arbetstagare: 1 000

Strejk 24–27 juni 2013
- Antal arbetstagare: 400

Lockout 24–27 juni 2013
- Antal arbetstagare:100

Det totala antalet förlorade arbetsdagar har beräknats till 5 213. Enligt Kommunal var som mest 1 146 medlemmar ute i konflikt.

4. SEKO ./. Almega Tjänsteföretagen – skärgårdstrafiken
Strejk 4–11 november 2013
- Antal arbetstagare: 25

Lockout och strejk 4–11 november 2013
- Antal arbetstagare: 100

Det totala antalet förlorade arbetsdagar har beräknats till 604.

Företagsförhandlingar – regionala medlarnas tvister

1. Svenska Elektrikerförbundet ./. Jaroz El & Styrteknik AB
Strejk den 26 november 2013
- Antal arbetstagare: 5
- Antal förlorade arbetsdagar: 5

2. Unionen ./. Focus CRS AB
Strejk 21 mars–25 maj 2013
- Antal arbetstagare: 10
- Antal förlorade arbetsdagar: 442

3. Teaterförbundet ./. SDI Media Sweden AB
4. Teaterförbundet ./. Dubberman Sverige AB
Strejk, blockad mot nyanställning och nya uppdrag 26 april–13 juni 2013
- Antal arbetstagare: cirka 50
- Antal förlorade arbetsdagar: 395

Olovliga konflikter

Arbetarna vid Cloettas fabrik i Gävle lade ner arbetet under sex timmar den 13 september 2013 i protest mot att företaget dragit in en utlovad bonus. Efter förhandlingar backade arbetsgivaren och arbetet återupptogs. Antalet förlorade arbetsdagar har uppskattats till 50.

Totalt förlorade arbetsdagar under 2013

Totalt förlorades 7 084 arbetsdagar under år 2013 på grund av konflikter på arbetsmarknaden. Av dessa förlorades 6 192 i konflikter under avtalsrörelsen. Det är en av de lägsta siffrorna sedan Medlingsinstitutets verksamhet startade och betydligt lägre än tidigare års avtalsrörelser med samma omfattning. Som redan visats förlorades de allra flesta dagarna under vårens konflikt inom bussbranschen.

Förlorade arbetsdagar i ett längre perspektiv

Tabell 11.13 Förlorade arbetsdagar på grund av konflikt 1997–2013

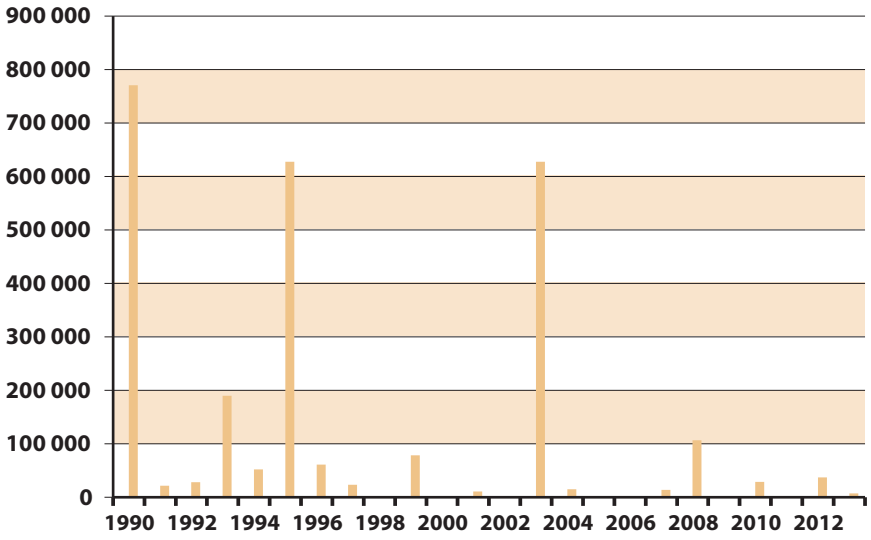
Inklusive olovliga konflikter.

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
2013	7 084

Källa: Medlingsinstitutet

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.

Diagram 11.1 Strejker och lockouter i Sverige 1990–2013, antal förlorade arbetsdagar



Källa: Medlingsinstitutet

11.12 Internationell jämförelse

I Medlingsinstitutets årsrapporter har tidigare redovisats tabeller och diagram över förlorade arbetsdagar i olika länder i Europa. I 2011 års rapport redovisades uppgifter från år 2009. 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. ILO har under 2009 påbörjat införandet av ett nytt avancerat och detaljerat system för ländernas rapportering. Medlingsinstitutet har levererat uppgifter för åren 2009–2012, men hittills har ILO inte publicerat några uppgifter för de tre senaste åren. De färskaste siffrorna är alltjämt de som gäller för 2009, vilka redovisades i Medlingsinstitutets årsrapport 2011. Eftersom uppgifter för senare år saknas, har jämförande tabeller och diagram uteslutits även i denna årsrapport.

De nordiska länderna

Trots att 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 2012. För 2013 finns ännu inget publicerat. **Tabell 11.14** visar en jämförelse mellan de nordiska länderna för åren 2007–2012.

Tabell 11.14 Förlorade arbetsdagar, de nordiska länderna 2007–2012

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sverige	13 666	106 801	1 560	28 892	254	37 072
Norge	3 954	62 568	180	500 009	526	360 643
Danmark	91 700	1 869 100	15 000	18 500	15 000	10 200
Finland	94 579	16 352	91 899	314 667	127 758	17 254

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 och 2012. Under perioden förlorades flest dagar i Sverige och Danmark under 2008. 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 och mönstret är att konflikterna ökar dessa år. 2008, 2010 och 2012 var sådana 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 konflikt-statistiken 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 redovisade 69 000 förlorade arbetsdagar och siffran från WSI var 304 000. Ökningen har fortsatt under 2012. För det året redovisar BA 86 000 och WSI 630 000 förlorade arbetsdagar.

11.13 Avgöranden från Arbetsdomstolen om stridsåtgärder

Under 2013 meddelade Arbetsdomstolen endast ett avgörande om stridsåtgärder.

AD 2013 nr 34

Var Svenska Byggnadsarbetareförbundets stridsåtgärder mot medlemsföretag hos Plåtslageriernas Riksförbund och VVS Företagen föreningsrättskränkning?

Bakgrund

Under våren 2012 inleddes avtalsförhandlingar mellan Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads), å ena sidan, och VVS Företagen och Plåtslageriernas Riksförbund (PLR), å andra sidan. De huvudsakliga tviste-frågorna 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 nio 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 nio 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 stridsåtgärder har vidtagits som en reaktion och en repressalie gentemot de nio företagen för att de utövat sin föreningsrätt i samverkansförhandlingar.

2. 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.

Byggnads bestred att stridsåtgärderna hade ett föreningsrättskränkande syfte och hävdade att syftet med åtgärderna enbart var att få till stånd kollektivavtal med arbetsgivarförbunden.

Arbetsdomstolen avslog i maj 2012 (AD 2012 nr 35) yrkandet om interimistiskt förordnande. Domstolen ansåg att arbetsgivarförbunden inte hade förmått visa sannolika skäl för att Byggnads urval av medlemsföretag, som stridsåtgärderna riktats mot, skett i föreningsrättskränkande syfte.

Målet avgjordes slutligt i april 2013 genom den rubricerade domen.

Arbetsdomstolen

Domstolen konstaterade att förhållandet mellan stridsåtgärder och föreningsrätt är speciellt. Stridsåtgärder syftar regelmässigt till att skada någon på andra sidan och åtgärderna har ofta samband med att den drabbade parten utnyttjat sin föreningsrätt. Om t.ex. ett fackförbund vidtar stridsåtgärder för att få till stånd kollektivavtal med en arbetsgivarorganisation kommer stridsåtgärderna normalt att primärt riktas mot arbetsgivarorganisationens medlemsföretag. Dessa kommer i ett sådant fall att drabbas av stridsåtgärder just på grund av att de utnyttjat sin föreningsrätt genom att vara medlemmar i arbetsgivarorganisationen.

Den fråga som Arbetsdomstolen hade att ta ställning till var i vilket syfte Byggnads vidtog stridsåtgärderna, det vill säga vad förbundet ville uppnå med dessa. Var syftet med stridsåtgärderna att hävda sin ståndpunkt i en intressetvist eller syftade dessa till att ingripa i de nio företagens rätt att utöva sin föreningsrätt genom att verka för sin organisation?

1. När det först gäller påståendet, att stridsåtgärderna vidtagits som en reaktion på och en repressalie med anledning av att de aktuella företagens företrädare utövat sin föreningsrätt genom samverkan inom Svenskt Näringsliv, uttalade Arbetsdomstolen bland annat följande.

Stridsåtgärderna har vidtagits inom ramen för en sedvanlig avtalsrörelse. Av varslen framgår att förbundet ville få till stånd kollektivavtal med vissa villkor. Utredningen i målet visade att förbundet var av uppfattningen att det var Svenskt Näringslivs inblandning i förhandlingarna som lett till att parterna inte kunde komma överens. Att förbundet hyste den uppfattningen innebar inte att syftet med stridsåtgärderna var något annat än att få till stånd kollektivavtal på de villkor förbundet eftersträvade. Det rådde därför enligt Arbetsdomstolens mening

ingen tvekan om att förbundets syfte med stridsåtgärderna var att hävda sin ståndpunkt i en intressetvist.

2. Arbetsgivarsidan gjorde också gällande att Byggnads gjort sig skyldigt till föreningsrättskränkning genom att rikta stridsåtgärderna huvudsakligen mot företag vars företrädare var aktiva inom olika organ hos arbetsgivar-organisationerna. Härigenom hade förbundet vidtagit en åtgärd till skada för dessa företag för att de utnyttjat sin föreningsrätt.

I den delen gjorde Arbetsdomstolen följande bedömning.

Sammantaget var företag vars ledning satt i arbetsgivarorganisationernas styrelse klart överrepresenterade bland de företag som omfattades av strejken. Denna överrepresentation kunde, enligt Arbetsdomstolens mening, inte förklaras av andra faktorer som företagens relativa storlek i respektive län. Övervägande skäl talade för att det förhållandet att företagens företrädare satt i arbetsgivar-organisationerna styrelse eller förhandlingsdelegationer var en av flera faktorer som beaktades vid urvalet av vilka företag som skulle tas ut i strejk. Detta förhållande gjorde det dock inte sannolikt att förbundets syfte med stridsåtgärderna varit något annat än att hävda sin ståndpunkt i en intressetvist. Stridsåtgärderna har vidtagits inom ramen för en sedvanlig avtalsrörelse där förbundet framställt krav på att träffa kollektivavtal med visst innehåll. Det låg, enligt Arbetsdomstolen, nära till hands att anta att tanken med urvalet var att stärka påtryckningseffekten genom att det bland de företag som drabbades av strejken skulle finnas företag med direkt inflytande över förhandlingsresultatet. Ett sådant syfte utgjorde inte ett föreningsrättskränkande motiv.

Arbetsdomstolens ställningstagande blev alltså att arbetsgivarorganisationernas talan avslogs då de inte har gjort sannolikt att Byggnads stridsåtgärder vidtagits i ett föreningsrättskränkande syfte.

12 Arbetsmarknadslagstiftning

Den nya lagstiftning som har trätt i kraft under 2013 har främst handlat om genomförande av EU-direktiv. I detta kapitel redovisas också två författningar som beslutades under 2013 och träder i kraft i januari 2014.

1. Ändring i 46 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Paragrafen handlar om Medlingsinstitutets uppgifter. Ändringen innebär att ordet ”arbetstagare” utmönstrades ur paragrafen den 1 augusti 2013. Härigenom framgår tydligt att Medlingsinstitutets medlingsverksamhet avser tvister om kollektivavtal. I paragrafens tidigare lydelse föreskrevs att medling kunde ske i arbetstvister mellan å ena sidan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation och å andra sidan arbetstagare eller arbetstagarorganisation. Eftersom en enskild arbetstagare inte kan vara part i kollektivavtal, har alltså ordet arbetstagare strukits i paragrafen.

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. Bemanningsföretag 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.

3. Ändringar i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

I regeringens proposition 2012/13:71 Anmälningsskyldighet vid utstationering föreslogs ett antal ändringar i utstationeringslagen. Syftet med förslaget är att Sverige ska kunna fullgöra sina skyldigheter enligt EU-direktivet 96/71/EG (utstationeringsdirektivet) och för att utstationeringslagen ska fungera i praktiken. Lagändringarna trädde i kraft den 1 juli 2013. I huvudsak innebär de följande:

Arbetsgivare som utstationerar arbetstagare till Sverige ska vara skyldig att anmäla utstationeringen och att utse och anmäla en kontaktperson här. Anmälan

ska göras till Arbetsmiljöverket. Kontaktpersonen ska vara behörig att ta emot delgivningar för arbetsgivarens räkning. En sådan behörighet ska anses gälla genom anmälan av kontaktpersonen. Denne ska även kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda. Utstationeringar som avses pågå under högst fem dagar är undantagna från anmälningsskyldigheten.

Arbetsmiljöverket ska utöva tillsyn över att de nya reglerna följs. Om en arbetsgivare inte anmäler utstationeringen eller inte utser och anmäler en kontaktperson ska en sanktionsavgift tas ut. Avgiften ska vara lägst 1 000 kronor och högst 100 000 kronor. En arbetsgivare som inte anmäler förändringar av verksamheten eller som gör en oriktig eller bristfällig anmälan eller har en kontaktperson som inte uppfyller sina skyldigheter, ska kunna föreläggas av Arbetsmiljöverket att vidta rättelse. Beslut om föreläggande får förenas med vite.

4. Ny lag (2013:664) om rätt till lön och annan ersättning för arbete utfört av en utlänning som inte har rätt att vistas i Sverige

Den nya lagen är ett led i genomförandet av Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/52/EG om minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olovligt (sanktionsdirektivet).

Lagen trädde i kraft den 1 augusti 2013. Den innebär bland annat en lagstadgad rätt för utlänningar som saknat rätt att vistas i Sverige att erhålla lön och annan ersättning för utfört arbete. Vid tvist mellan en utlänning och en arbetsgivare om lön eller annan ersättning föreskrivs en presumtionsregel som går ut på lönen ska motsvara minimilönen för yrket i branschens kollektivavtal och utlänningen ska anses ha utfört tre månaders heltidsarbete.

Vidare införs en ansvarsbestämmelse för uppdragsgivare i entreprenörsförhållanden. Kan inte utlänningens arbetsgivare betala lön och annan ersättning, blir arbetsgivarens uppdragsgivare eller uppdragsgivare i tidigare led betalningsansvarig. Har dessa vidtagit rimliga kontrollåtgärder kan de undgå betalningsansvar.

5. Ny lag (2013:948) om stöd vid korttidsarbete

Under finanskrisen 2009 visade det sig att många länder i Europa hade olika statligt subventionerade system för korttidsarbete, vilket gjorde att företagen i dessa länder kunde behålla en stor del av sin personal under krisen. Dessutom skapades i flera länder nya temporära system under krisen. I Sverige fanns inget liknande stödsystem och inte heller infördes något under krisen. I syfte att undvika uppsägningar och att dämpa arbetslösheten träffades arbetsmarknadens parter inom industrin så kallade krisavtal, som gick ut på att arbetstiden förkortades med åtföljande lönesänkning.

I februari 2012 gav regeringen i uppdrag åt tre utomstående experter att biträda finansdepartementet med att lämna förslag till utformningen av ett statligt subventionerat system för korttidsarbete. Förslaget presenterades i promemorian Statligt stöd vid korttidsarbete (Ds 2012:59).

Efter remissbehandling återkom regeringen i budgetpropositionen (prop. 2013/14:1) med förslag till en ny lag om stöd vid korttidsarbete som senare beslutades av riksdagen. Tanken med lagen är att tre parter – staten, arbetsgivare

och arbetstagare – delar på kostnaden för den arbetstidsminskning som uppstår hos varje arbetstagare när korttidsarbete tas i anspråk.

Lagen trädde i kraft den 1 januari 2014. I korthet innebär den följande:

I lagen anges att regeringen får meddela föreskrifter om rätt till stöd vid korttidsarbete. Sådana föreskrifter får meddelas endast om

1. det råder en synnerligen djup lågkonjunktur eller är sannolikt att en sådan är nära förestående, och

2. stödet bedöms inte i beaktansvärd omfattning hindra en samhällsekonomiskt önskvärd strukturomvandling eller medföra andra betydande samhälls-ekonomiska nackdelar.

Stödet ska kunna utges under tolv månader med möjlighet till en förlängning med ytterligare tolv månader.

Systemet för korttidsarbete utgår från en arbetstidsförkortning på tre fasta nivåer – 20, 40 eller 60 procent. Löneminskningen är även den uppdelad på tre fasta nivåer, med utgångspunkten att en arbetstagares lön på grund av deltagande i korttidsarbete inte ska minska med mer än 20 procent. Statens andel av kostnaderna är lika stor vid alla tre nivåerna. Arbetsgivarens andel är låg vid den första nivån för att sedan öka, medan arbetstagarnas andel är relativt hög vid den första nivån för att sedan minska.

För att en arbetsgivare ska rätt till statligt stöd finns olika regler beroende på om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal om korttidsarbete eller inte.

För arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal om korttidsarbete gäller

1. att avtalet ska ha slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, d.v.s. ett fackförbund,

2. att de närmare förutsättningarna för tillämpningen av korttidsarbete och vilka arbetstagare som ska omfattas ska regleras i ett lokalt kollektivavtal, och

3. att den arbetstids- och löneminskning som avtalats ska vara förenlig med de nivåer som anges i lagen.

Arbetsgivare som inte är bunden av ett sådant kollektivavtal har att träffa skriftligt avtal med varje arbetstagare som ska delta i korttidsarbete och minst 70 procent av arbetstagarna ska delta i stödberättigat korttidsarbete.

Härutöver innehåller lagen utförliga bestämmelser om beräkningen av preliminärt stöd, arbetsgivarens avstämning, återbetalning, kreditering och debitering av skattekonto samt kontrollåtgärder.

6. Förordning (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar

Hösten 2011 bjöd regeringen in arbetsmarknadens parter till så kallade trepartssamtal. En av regeringens målsättningar med samtalen var att förbättra möjligheten till arbete för grupper med svag förankring på arbetsmarknaden.

Inom ramen för trepartssamtalen har särskilt diskuterats åtgärder som skapar fler och bredare vägar in på arbetsmarknaden för unga. Samtalen har i denna del resulterat i förslag till att staten genom lönesubventioner, i form av skatte-kreditering och handledarstöd ska stimulera att anställningar av unga kommer till stånd inom ramen för av parterna tecknade yrkesintroduktionsavtal eller motsvarande.

Redan i slutet av 2010 träffade Teknikarbetsgivarna och IF Metall avtal om yrkesintroduktion som särskilt riktar sig till personer under 25 år. Härefter har IF Metall träffat likalydande avtal med sina övriga motparter. Liknande avtal har under 2013 även slutits på andra områden inom industrin.

Avtalsrörelsen 2013 resulterade bland annat i överenskommelser om yrkespraktik inom handeln. På det kommunala området tecknades avtal om dels utbildnings- och introduktionsanställning, dels arbetslivsintroduktionsanställning.

I december 2013 utfärdade regeringen den rubricerade förordningen, som träder i kraft den 15 januar1 2014.

Stöd till arbetsgivare får lämnas för yrkesintroduktionsanställningar. Med sådan anställning avses anställning som omfattas av ett centralt kollektivavtal om yrkesintroduktion och som innehåller en andel med utbildning eller handledning. Anställningarna ska rikta sig till personer mellan 15 och 25 år som saknar relevant yrkeserfarenhet eller som är arbetslösa.

Stödet till arbetsgivaren omfattar lönesubvention och ekonomiskt stöd för handledning. Stöd lämnas så länge yrkesintroduktionsanställningen varar, dock under högst tolv månader.

Lönesubventionen lämnas genom återbetalning av ett belopp som motsvarar den arbetsgivaravgift och den allmänna löneavgift som arbetsgivaren skulle ha betalat om den anställde vid årets utgång skulle ha fyllt 26 år. Stödet lämnas dock högst med det belopp som skulle betalats vid en bruttolön om 18 750 kronor per månad.

Stödet för handledning är 115 kronor per anställd och dag.

Det är arbetsgivaren som ansöker om stöd hos Arbetsförmedlingen. Berörd facklig organisation ska ges möjlighet att yttra sig över om lön och utbildningsplan är i enlighet med kollektivavtalet. Det är sålunda endast arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal om yrkesintroduktion som kan få stöd.

Bilaga 1 Beskrivning av 130 avtal träffade 2013 (se kapitel 8)

I denna bilaga redovisas ett urval av de överenskommelser som träffats under 2013 och inrapporterats till Medlingsinstitutet. Urvalet består av 94 avtalsområden med sammanlagt 130 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 vissa fall upp förändringar i de allmänna villkoren. Ett urval av överenskommelser om partsgemensamt arbete i arbetsgrupper under avtalsperioden redovisas även i avsnitt 8.3.

För varje överenskommelse har vid avtalsnamnet angivits avtalskonstruktion.

I fördjupningen ”Kollektivavtalens olika konstruktioner” i avsnitt 8.3 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.

De redovisade avtalen presenteras i kronologisk ordning.

En komplett förteckning utan kommentarer över de drygt 500 avtal som tecknats under år 2013 och som inrapporterats till Medlingsinstitutet finns på webbplatsen *www.mi.se*.

1. Almega Tjänsteföretagen ./. Ledarna/Sjöbefälsföreningen

• Turism och Sjöfart (avtalskonstruktion 7)

Avtalet, som gäller 2013-01-01–2013-12-31, träffades 2013-03-27 efter medling.

Lön
Beloppen i lönetarifferna höjs med ”märket” enligt det procenttal som gäller för första året i Industriavtalet.

Arbetsgrupper
En arbetsgrupp ska skapa förutsättningar för införande av ett så kallat individuallönesystem på avtalsområdet från och med nästa avtalsår. Gruppen ska ledas av en opartisk ordförande.

2. Föreningen Sveriges Skogsindustrier ./. GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch

• Sågverksindustri (Avtalskonstruktion 6)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-02.

---

[1] Se fördjupning i kapitel 8.

Lön
Utgående löner höjs generellt med 1,52 kronor/timme (2013-04-01), 1,71 kronor/timme (2014-04-01) och med 1,91 kronor/timme (2015-04-01). Vid samma tidpunkter ställs ett utrymme om 1,24 kronor/timme, 1,40 kronor/timme respektive 1,56 kronor/timme till de lokala parternas förfogande.

Lägsta timlön för vuxna arbetare i grupp 1 är 109,84 kronor/timme (2013), 112,95 kronor/timme (2014) och 116,42 kronor/timme (2015). Motsvarande belopp för vuxna arbetare i grupp 5 är 128,31 kronor/timme, 131,94 kronor/timme respektive 136,00 kronor/timme.

Pension
Arbetstagarna ska ha möjlighet att från 60 års ålder ansöka om deltidspension. Avsättning ska ske med 0,2 procent den 1 april 2014 och med 0,3 procent den 1 april 2015.

Föräldraledighet
Föräldralönen utökas till sex månader. Bestämmelsen gäller fram till den 31 december 2013. Parterna omfattas därefter av uppgörelsen mellan Svenskt Näringsliv och LO avseende föräldraförsäkring.

Övrigt
Återstoden av kostnaden för förbättringar av arbetarnas pensioner (avtalsuppgörelsen 2007) slutregleras och avräknas utrymmet med 0,25 procent under avtalsperiodens två första lönerevisionsperioder.

Arbetsgrupper
Parterna tillsätter en arbetsgrupp om *Pension* vars uppgift är att göra en översyn av bestämmelserna som rör pension och reglerna om livsarbetstid samt undersöka möjligheterna till bestämmelser om rörlig pensionsålder anpassade till såväl företagen som de anställda.

Parterna är överens om att fortsätta arbetet i arbetsgruppen om *Lön* rörande det regelverk som styr lönesättningen på avtalsområdet.

3. Föreningen Sveriges Skogsindustrier ./. Sveriges Ingenjörer

• Massa och Pappersindustri (Avtalskonstruktion 4)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-02.

Lön
Lönepotten uppgår till 1,4 procent (2013-04-01), 1,6 procent (2014-04-01) och 1,8 procent (2015-04-01) om inte lokal överenskommelse träffas om annat.

I samband med varje lönerevison genomförs också en löneöversyn. Löneöversynerna är inte siffersatta.

Om en medlem i Sveriges Ingenjörer har haft en ogynnsam löneutveckling ska särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar samt om behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Pension
Tjänstemännen ska ha möjlighet att från 60 års ålder ansöka om deltidspension. Avsättning ska ske med 0,2 procent den 1 april 2014 och med 0,3 procent den 1 april 2015.

Föräldraledighet
Föräldraersättningen utökas från fem till sex månader.

Arbetsgrupper
Parterna tillsätter en arbetsgrupp i syfte att uppnå en samsyn om hur frågor om livsarbetstid och förtida pensionsmöjligheter ska hanteras.

Parterna tillsätter en arbetsgrupp *Tjänstemän Massa/Papper* med uppgift att bland annat undersöka fördelar, risker och konsekvenser ur ett hälsoperspektiv avseende överenskommelse om avlösen av övertidsersättning. Arbetsgruppen ska också undersöka möjligheter och konsekvenser kring att införa en ersättning i samband med att tillfällig föräldrapenning utges.

4. Föreningen Sveriges Skogsindustrier ./. Unionen

• Massa och Pappersindustri (Avtalskonstruktion 5)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-02.

Lön
Lönepotten uppgår till 1,4 procent (2013-04-01), 1,6 procent (2014-04-01) och 1,8 procent (2015-04-01) om inte lokal överenskommelse träffas om annat.

I samband med varje lönerevison genomförs också en löneöversyn. Löneöversynerna är inte siffersatta. Kostnadsmärket för avtalsperioden är 1,9 procent, 2,1 procent respektive 2,3 procent för år 2013, 2014 respektive 2015.

Lägsta lönehöjning efter avslutad lönerevision för heltidsanställd tjänsteman ska uppgå till lägst 238 kronor/månad (2013), 268 kronor/månad (2014) respektive 299 kronor/månad (2015).

Lägsta lön vid fyllda 18 år och med minst ett års sammanhängande anställningstid ska uppgå till 17 257 kronor/månad (2013), 17 619 kronor/månad (2014) respektive 18 024 kronor/månad (2015). Lägsta lön för tjänsteman med sammanhängande anställningstid understigande ett år ska uppgå till 16 197 kronor/månad, 16 537 kronor/månad respektive 16 917 kronor/månad för år 2013, 2014 respektive 2015.

Pension
Tjänstemännen ska ha möjlighet att från 60 års ålder ansöka om deltidspension. Avsättning ska ske med 0,2 procent den 1 april 2014 och med 0,3 procent den 1 april 2015.

Föräldraledighet
Föräldraersättningen utökas från fem till sex månader.

Arbetsgrupper
Parterna tillsätter en arbetsgrupp i syfte att uppnå en samsyn i hur frågor om livsarbetstid och förtida pensionsmöjligheter ska hanteras.

Parterna tillsätter en arbetsgrupp *Tjänstemän Massa/Papper* med uppgift att bland annat undersöka fördelar, risker och konskevenser ur ett hälsoperspektiv avseende överenskommelse om avlösen av övertidsersättning. Arbetsgruppen ska också undersöka möjligheter och konsekvenser av att införa en ersättning i samband med att tillfällig föräldrapenning utges.

5. Innovations- och kemiarbetsgivarna (IKEM) ./. IF Metall

• Allokemisk industri (Avtalskonstruktion 3)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-02.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Det finns ett garanterat utfall för löneökning, vid oenighet, om 2,71 kronor/timme (2013-04-01), 2,91 kronor/timme (2014-04-01) och 3,42 kronor/timme (2015-04-01) som fördelas i lokal förhandling. Vid oenighet om fördelningen ska 75 procent av utrymmet fördelas generellt.

Lägsta lön vid fyllda 18 år är 19 138 kronor/månad (2013), 19 621 kronor/månad (2014) respektive 20 189 kronor/månad (2015). Den slutgiltiga nivån beräknas enligt överenskommen beräkningsmodell.

Arbetstagare med ett eller två års anställning i företaget som tillägnat sig ökad kompetens i form av erfarenhet och yrkeskunnande ska ha en lön som överstiger angivna lägsta lön med 600 kronor (ett års anställning) respektive 1 000 kronor (två års anställning).

Pension
Möjlighet till deltidspension införs. Avsättning ska ske med 0,3 procent per den 1 april 2014 och med ytterligare 0,3 procent den 1 april 2015. Parterna är vidare överens om att överföra 0,5 procent från livsarbetstiden till delpensionsavsättning. År 2014 avsätts 0,5 procent till delpension. Från den 1 januari 2015 utgör den sammanlagda avsättningen till delpension 0,8 procent och från 2016 avsätts sammanlagt 1,1 procent.

Föräldraledighet
Nuvarande föräldraledighetstillägg utökas från fem till sex månader för arbetstagare som varit anställd i två år i följd eller mer från och med 2013-04-01 och fram till det datum då den mellan Svenskt Näringsliv och LO avtalade föräldraförsäkringen träder i kraft för avtalsområdet.

Arbetsgrupper
Parterna är överens om att fortsätta arbetet i arbetsgruppen om *Avtalsstruktur* rörande möjligheterna att konsolidera och minska antalet kollektivavtal mellan Innovations- och kemiarbetsgivarna och IF Metall.

6. Innovations- och kemiarbetsgivarna (IKEM) ./. Unionen

• Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 3)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-03.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Det finns ett garanterat utfall för löneökning, vid oenighet, om 1,9 procent (2013-04-01), 2,1 procent (2014-04-01) och 2,3 procent (2015-04-01) som fördelas i lokal förhandling.

Individgarantin vid lönerevisionen är minst 138 kronor/månad (2013), 152 kronor/månad (2014) och 167 kronor/månad (2015).

Lägsta lön vid fyllda 18 år är 16 291 kronor/månad (2013), 16 633 kronor/månad (2014) respektive 17 016 kronor/månad (2015). Lägsta lön för tjänstemän med ett års sammanhängande anställningstid i företaget är 17 325 kronor/månad, 17 689 kronor/månad respektive 18 096 kronor/månad.

För tjänsteman som saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under 12 månader.

Pension
Tjänsteman ska ha möjlighet att från 62 års ålder ansöka om deltidspension. Avsättning ska ske med 0,2 procent den 1 april 2014 och med ytterligare 0,3 procent den 1 april 2015.

Föräldraledighet
Föräldraledighetstillägget ges för upp till sex månader för tjänstemän som varit anställda minst tre år i följd.

Arbetsgrupper
Parterna tillsätter en arbetsgrupp *Tillämpningsföreskrifter* vad avser löneavtalen för Unionen, Sveriges Ingenjörer och Naturvetarna.

7. Livsmedelsföretagen ./. Livsmedelsarbetareförbundet (Livs)

• Livsmedelsavtal (Avtalskonstruktion 5)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-02. Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Lönepotten uppgår till 2,87 kronor/timme (2013-04-01), 2,93 kronor/timme (2014-04-01) och 3,44 kronor/timme (2015-04-01) och utrymmet ska fördelas lokalt. De lokala parterna ska därefter göra en avstämning av löneutvecklingen för att i november månad respektive år justera lönen för de medlemmar i Livs där löneökningen inte uppgår till minst 50 procent av lönepotten.

Avtalslöner avseende arbetstagare fyllda 18 år uppräknas med 1,44 kronor/timme (2013), 1,47 kronor/timme (2014) och med 1,72 kronor/timme (2015). För anställda med ett års respektive två års anställning uppräknas avtalslönerna med 2,87 kronor/timme (2013), 2,93 kronor/timme (2014) och med 3,44 kronor/timme (2015).

Pension
Arbetstagare ska ha möjlighet att från 60 års ålder ansöka om deltidspension. Premieintjänande till deltidspensionsförsäkring kommer att införas med 0,2 procent den 1 april 2014 och med ytterligare 0,3 procent den 1 april 2015.

Föräldraledighet
Föräldralön betalas under upp till sex månader. Reglerna om föräldralön gäller fram till det datum då den mellan Svenskt Näringsliv och LO avtalade föräldraförsäkringen träder i kraft för avtalsområdet.

8. Livsmedelsföretagen ./. Sveriges Ingenjörer

• Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 2)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-02.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Det finns ett garanterat utfall för löneökning, vid oenighet, om 1,9 procent (2013-04-01), 2,1 procent (2014-04-01) och 2,3 procent (2015-04-01) som fördelas i lokal förhandling.

Pension
Tjänsteman ska ha möjlighet att från 62 års ålder ansöka om deltidspension. Premieintjänande till deltidspensionsförsäkring kommer att införas med 0,2 procent den 1 april 2014 och med ytterligare 0,3 procent den 1 april 2015. Från det individuella arbetstidskontot överförs dessutom 0,6 procent till avsättning till delpension.

Föräldraledighet
Parterna är överens om att föräldralön betalas under upp till sex månader.

9. Livsmedelsföretagen ./. Unionen

• Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 3)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-02.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Det finns ett garanterat utfall för löneökning, vid oenighet, om 1,9 procent (2013-04-01), 2,1 procent (2014-04-01) och 2,3 procent (2015-04-01) som fördelas i lokal förhandling.

Varje heltidsanställd tjänsteman som omfattas av lönerevisionen ska erhålla minst 238 kronor (2013), 262 kronor (2014) och 287 kronor (2015).

Lägsta lön vid fyllda 18 år ska uppgå till lägst 17 323 kronor/månad (2013), 17 687 kronor/månad (2014) respektive 18 094 kronor/månad (2015).

För tjänsteman som saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under 12 månader.

Pension
Tjänsteman ska ha möjlighet att från 62 års ålder ansöka om deltidspension. Premieintjänande till deltidspensionsförsäkring kommer att införas med 0,2 procent den 1 april 2014 och med ytterligare 0,3 procent den 1 april 2015.

Föräldraledighet
Föräldralön betalas under upp till sex månader.

10. Stål- och Metall Arbetsgivareförbundet ./. IF Metall

• Stål- och Metallindustri (Avtalskonstruktion 4)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-02.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Lönepotten uppgår till 1,7 procent (2013-04-01), 1,7 procent (2014-04-01) och 1,9 procent (2015-04-01) och ska fördelas lokalt. Innan potten fördelas ska den minskas med det belopp som motsvarar genomslaget av höjda garantilöner.

Garantilönen för lönegruppen *Tekniker* är 20 399 kronor/månad (2013), 20 746 kronor/månad (2014) och 21 140 kronor/månad (2015). Motsvarande garantilöner för lönegruppen *Övriga vuxna arbetare som fyllt 18 år* är 17 051 kronor/månad, 17 340 kronor/månad och 17 670 kronor/månad. För lönegruppen Vuxna yrkeskunniga arbetare med minst 3 år i yrket är garantilönen 18 089 kronor/månad, 18 397 kronor/månad och 18 746 kronor/månad.

Föräldraledighet
Nuvarande föräldralön utökas från fem till sex månader för arbetare med fyra fulla anställningsår.

Övrigt
Parterna har enats om ett system avseende varierad arbetstid ”Trygghet och Flexibilitet”. Kostnaden för detta har beräknats till 1,5 procent och är inkluderat i det totala avtalsvärdet.

Arbetsgrupper
Parterna tillsätter en arbetsgrupp *Varierad arbetstid – Trygghet och Flexibilitet* i syfte att gemensamt följa tillämpningen av systemet och vid behov utveckla detta.

Parterna är överens om att fortsätta arbetet i arbetsgruppen om *Lönebildningsarbete* och färdigställa en rapport över genomfört arbete och gruppens slutsatser.

11. Stål- och Metall Arbetsgivareförbundet ./. Sveriges Ingenjörer

• Stål- och Metallindustri (Avtalskonstruktion 4)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-02
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Lönepotten uppgår till 1,4 procent (2013-04-01), 1,6 procent (2014-04-01) och 1,8 procent (2015-04-01) som fördelas i lokal förhandling. I samband med lönerevisionen ska de lokala parterna, utöver ovan angivna utrymme, förhandla om individuella löneökningar i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur för civilingenjörsgrupperna.

För medlem i Sveriges Ingenjörer som erhåller liten eller ingen löneökning ska särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, samt om behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Pension
Arbetstagare ska ha möjlighet att från 60 års ålder ansöka om deltidspension. Avsättning ska ske med 0,2 procent 2014-04-01 och med 0,3 procent 2015-04-01.

Föräldraledighet
Nuvarande föräldralön utökas från fem till sex månader för tjänsteman som varit anställd fyra år eller mer.

Arbetsgrupper
Parterna är överens om att tillsätta arbetsgrupper inom flera olika områden. Exempelvis tillsätter parterna dels en arbetsgrupp i syfte att uppnå en samsyn i hur frågor om livsarbetstid och förtida pensionsmöjligheter ska hanteras, dels en arbetsgrupp med inriktning att komplettera och utveckla de gemensamma riktlinjerna som finns om löneprocessen. En annan arbetsgrupp ska förutsättningslöst studera det nya arbetstidssystem som införts på IF Metalls område. Även balansen mellan arbetstid och fritid är föremål för närmare granskning i en arbetsgrupp.

12. Stål- och Metall Arbetsgivareförbundet ./. Unionen

• Stål- och Metallindustri (Avtalskonstruktion 5)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-02.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Lönepotten uppgår till 1,4 procent (2013-04-01), 1,6 procent (2014-04-01) och 1,8 procent (2015-04-01) som fördelas i lokal förhandling. I samband med lönerevisionen ska de lokala parterna, utöver ovan angivna utrymme, förhandla om individuella löneökningar i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur för tjänstemännen.

För tjänsteman som erhåller liten eller ingen löneökning ska särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, samt om behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Om de lokala parterna inte träffar annan överenskommelse ska varje tjänsteman, som omfattas av lönerevisionerna, få ett lägsta belopp om 220 kronor (2013), 248 kronor (2014) respektive 278 kronor (2015).

Lägsta lön för arbetstagare ska uppgå till 15 960 kronor/månad (2013-04-01), 16 295 kronor/månad (2014-04-01) respektive 16 670 kronor/månad (2015-04-01). Lägsta lön för heltidsanställd arbetstagare som har minst ett års sammanhängande anställningstid ska uppgå till 17 107, 17 466 respektive 17 868 kronor/månad för åren 2013, 2014 respektive 2015. Beloppen avräknas löneutrymmet vid företaget. Då särskilda skäl föreligger kan lägre lön tillämpas under 12 månader. Lokala parter ska enas om innebörden av ”särskilda skäl”.

Pension
Arbetstagare ska ha möjlighet att från 60 års ålder ansöka om deltidspension. Avsättning ska ske med 0,2 procent 2014-04-01 och med 0,3 procent 2015-04-01.

Föräldraledighet
Nuvarande föräldralön utökas från fem till sex månader för tjänsteman som varit anställd fyra år eller mer.

Övrigt
Lokal överenskommelse om varierad arbetstid (Flexibilitet och Trygghet) kan träffas. Om detta sker kan de lokala parterna överenskomma att löneutrymme ska avsättas till systemet (9 timmar motsvarar 0,5 procent).

Arbetsgrupper
Parterna är överens om att tillsätta arbetsgrupper inom flera olika områden. Exempelvis är parterna överens om att tillsätta en arbetsgrupp i syfte att uppnå samsyn i hur frågor om livsarbetstid och förtida pensionsmöjligheter ska hanteras. Parterna tillsätter också en arbetsgrupp *Varierad arbetstid – Trygghet och Flexibilitet* i syfte att gemensamt följa tillämpningen av systemet och vid behov utveckla detta. Även balansen mellan arbetstid och fritid är föremål för närmare granskning i en tillsatt arbetsgrupp.

13. Teknikarbetsgivarna ./. IF Metall

• Teknikavtalet (Avtalskonstruktion 5)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-02.

Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Lönepotten uppgår till 1,7 procent (2013-04-01), 1,7 procent (2014-04-01) och 1,9 procent (2015-04-01) som fördelas i lokal förhandling. I samband med lönerevisionen ska de lokala parterna genomföra en löneöversyn i syfte att genom individuella lönejusteringar uppnå önskad lönestruktur eller tillämpa lokalt överenskomna lönesystem. Vid tvist om löneöversyn 2014 respektive 2015 ska utrymmet vara 0,4 procent respektive 0,5 procent.

Om de lokala parterna inte träffar annan överenskommelse ska en avstämning göras, där löneökningen per månad för en heltidsanställd ska uppgå till lägst 530 kronor för perioden 2013-04-01 till och med 2014-06-01 respektive lägst 300 kronor för perioden 2014-06-02 till och med 2015-06-01. I fråga om grupper av arbetare och enskilda arbetare med ogynnsamt löneläge eller ogynnsam löneutveckling ska frågan om kompetensutveckling särskilt beaktas.

Avtalets lägsta löner räknas upp med 2,0 procent (2013), 2,0 procent (2014) respektive 2,2 procent 2015. Genomslag i utgående lägstlöner avräknas från lönepott. Vid fyllda 18 år är lägsta lön 17 867 kronor/månad (2013), 18 224 kronor/månad (2014) och 18 625 kronor/månad (2015). För särskilt kvalificerade arbeten är lägsta lön 19 736 kronor/månad (2013), 20 131 kronor/månad (2014) och 20 574 kronor/månad (2015).

Vid ett års respektive två års sammanhängande anställningstid under de senaste 36 månaderna ska arbetstagarens lön överstiga lägsta lön enligt följande: Efter ett års anställningstid är tillägget 580 kronor (2013), 592 kronor (2014) och 605 kronor (2015). Efter två års anställningstid är tillägget 1 043 kronor (2013), 1 064 kronor (2014) och 1 087 kronor (2015).

Pension
Arbetstagare ska ha möjlighet att från 60 års ålder ansöka om deltidspension. Under avtalsperioden kommer premieintjänande till deltidspensionsförsäkring att införas och stegvis ökas med 0,9 procent 2013, 0,3 procent 2014 och ytterligare med 0,3 procent 2015. Av dessa 1,5 procent belastar 0,6 procent avtalsvärdet och resterande 0,9 procent motsvarar värdet av bland annat minskad tid till tidbank vid dagtidsarbete.

Föräldraledighet
Föräldralön utges under två månader om arbetstagaren har varit anställd i ett men ej två år i följd och under sex månader om arbetstagaren har varit anställd i två år i följd eller mer. Reglerna om föräldralön gäller fram till 1 januari 2014 då den mellan Svenskt Näringsliv och LO avtalade föräldraförsäkringen träder i kraft för avtalsområdet.

Övrigt
Överföringen till tidbank för dagtidsarbete minskas från 94 minuter till 82 minuter per vecka. Avvikelse i arbetstidens förläggning per arbetspass ökas från 30 till 40 minuter.

Arbetsgrupper
Parterna är överens om att tillsätta två arbetsgrupper. Den ena arbetsgruppen ska genomföra en avtalsgenomgång av kollektivavtal av äldre datum som i dag har svag relevans eller har spelat ut sin roll. Den andra arbetsgruppen ska se över dagens semesterregler i syfte att förtydliga och förenkla de kollektivavtalade semesterreglerna.

14. Teknikarbetsgivarna ./. Sveriges Ingenjörer

• Teknikavtal Tjänstemän (Avtalskonstruktion 2)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-02.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Lönerevisionen ska medföra, om inte de lokala parterna enas om annat, att lönesumman för de medlemmar som omfattas av lönerevisionen ökas med den procentsats som gäller för värdet av centrala löneavtal för tjänstemän på Teknikarbetsgivarnas avtalsområde under avtalsperioden.

För medlem som erhåller liten eller ingen löneökning ska särskild uppmärksamhet ägnas åt vad medlemmen kan göra för att förbättra sin prestation samt på vilket sätt arbetsgivaren kan medverka genom till exempel kompetenshöjande insatser.

Pension
Arbetstagare ska ha möjlighet att från 60 års ålder ansöka om deltidspension. Under avtalsperioden kommer premieintjänande till deltidspensionsförsäkring att införas och stegvis öka med 0,3 procent den 1 april 2014 och med ytterligare 0,3 procent den 1 april 2015. Av dessa 0,6 procent belastar 0,5 procent avtalsvärdet medan intjänandet av resterande 0,1 procent motsvaras av mellan parterna överenskomna avtalsförändringar.

Föräldraledighet
Föräldralön utges under högst två månader om arbetstagaren har varit anställd i ett men ej två år i följd och under högst sex månader om arbetstagaren har varit anställd i två år i följd eller mer.

Övrigt
Avtalsförändringarna om 0,1 procent avser till exempel att reglerna för visstidsanställningar ändras samt att arbetstidsavtalet ändras genom att genom att 48-timmarsregeln per fyra veckor tas bort. Allmän övertid om 50 timmar per månad kan beräknas som ett genomsnitt under en rullande tremånadersperiod.

Arbetsgrupper
Parterna är överens om att tillsätta tre arbetsgrupper. En av arbetsgrupperna ska genomföra en avtalsgenomgång av kollektivavtal av äldre datum som i dag har svag relevans eller har spelat ut sin roll. En översyn av dagens semesterregler i syfte att förtydliga och förenkla de kollektivavtalade semesterreglerna är i fokus för en annan arbetsgrupp och en språklig översyn av texterna i kollektivavtalen är uppdraget för den tredje arbetsgruppen.

15. Teknikarbetsgivarna ./. Unionen

• Teknikavtal Tjänstemän (Avtalskonstruktion 5).

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-02.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Lönepotten uppgår till 1,5 procent (2013-04-01), 1,6 procent (2014-04-01) och 1,7 procent (2015-04-01) som fördelas i lokal förhandling. I samband med lönerevisionen ska de lokala parterna genomföra en löneöversyn i syfte att uppnå önskad lönestruktur eller tillämpa lokalt överenskomna lönesystem.

Om de lokala parterna inte träffar annan överenskommelse ska en avstämning göras, där löneökningen per månad för en heltidsanställd ska uppgå till lägst 520 kronor för perioden 2013-04-01 till och med 2014-06-01 respektive lägst 260 kronor för perioden 2014-06-02 till och med 2015-06-01.

Avtalets lägsta löner för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år räknas upp med 2,0 procent (2013), 2,1 procent (2014) respektive 2,2 procent (2015). Vid fyllda 18 år är lägsta lön 16 193 kronor/månad (2013), 16 533 kronor/månad (2014) och 16 897 kronor/månad (2015). Efter ett års sammanhängande anställning vid företaget är lägsta lön 17 288 kronor/månad (2013), 17 651 kronor/månad (2014) och 18 039 kronor/månad (2015). Då särskilda skäl föreligger kan lägre lön tillämpas under sex månader. Efter överenskommelse med lokal facklig organisation kan lägre lön tillämpas i ytterligare sex månader.

Pension
Arbetstagare ska ha möjlighet att från 60 års ålder ansöka om deltidspension. Under avtalsperioden kommer premieintjänande till deltidspensionsförsäkring att införas och stegvis öka med 0,3 procent den 1 april 2014 och med ytterligare 0,3 procent den 1 april 2015. Av dessa 0,6 procent belastar 0,5 procent avtalsvärdet medan intjänandet av resterande 0,1 procent motsvaras av mellan parterna överenskomna avtalsförändringar.

Föräldraledighet
Föräldralön utges under högst två månader om arbetstagaren har varit anställd i ett men ej två år i följd och under högst sex månader om arbetstagaren har varit anställd i två år i följd eller mer.

Övrigt
Avtalsförändringarna om 0,1 procent avser till exempel att reglerna för visstidsanställningar ändras samt arbetstidsavtalet ändras genom att genom att 48-timmarsregeln per fyra veckor tas bort. Allmän övertid om 50 timmar per månad kan beräknas som ett genomsnitt under en rullande tremånadersperiod.

Arbetsgrupper
Parterna är överens om att tillsätta sex arbetsgrupper. En av arbetsgrupperna ska ta fram en praktisk handledning rörande likabehandlingsfrågor på arbetsplatserna. En annan arbetsgrupp ska utarbeta en praktisk handledning för tillämpning av centrala frågor i förtroendemannalagen för att skapa förutsättningar för en väl fungerande facklig verksamhet som på ett konstruktivt sätt bidrar till bolagets utveckling. Parterna har också beslutat att tillsätta en arbetsgrupp för att diskutera den praktiska hanteringen av en lönemodell som innebär en individuell lönesättning på företagsnivå med lokalt inflytande för tjänstemännens fackliga företrädare.

16. Innovations- och kemiarbetsgivarna (IKEM) ./. Naturvetarna

• Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 2)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-03.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Om de lokala parterna inte enas om lönerna för berörda medlemmar kan akademikerföreningen påkalla att en avstämning görs i syfte att säkerställa att löneökningar under avtalsperioden givit en höjning av medlemmarnas lönesumma med minst 6,3 procent. Lönerevisionsdatum för avtalsperioden är 1 april respektive år.

Pension
Arbetstagare ska ha möjlighet att från 62 års ålder ansöka om deltidspension. Den månatliga avsättningen ska ske med 0,2 procent från och med 2014-04-01 och med 0,3 procent från och med 2015-04-01.

Föräldraledighet
Föräldralön utges under högst 60 dagar om arbetstagaren har varit anställd i ett men ej två år i följd, under högst 90 dagar om arbetstagaren har varit anställd i två år i följd eller mer och med högst 180 dagar om anställningstiden uppgår till minst tre år i följd.

Arbetsgrupper
Parterna är överens om att under avtalsperioden gemensamt ta fram tillämpnings-föreskrifter vad avser löneavtalen för Unionen, Sveriges Ingenjörer och Natur-vetarna.

17. Innovations- och kemiarbetsgivarna (IKEM) ./. Sveriges Ingenjörer

• Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-03.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Om de lokala parterna inte enas om lönerna för berörda medlemmar kan akademikerföreningen påkalla att en avstämning görs i syfte att säkerställa att löneökningar under avtalsperioden givit en höjning av medlemmarnas lönesumma med minst 6,3 procent. Lönerevisionsdatum för avtalsperioden är 1 april respektive år.

Pension
Arbetstagare ska ha möjlighet att från 62 års ålder ansöka om deltidspension. Den månatliga avsättningen ska ske med 0,2 procent från och med 2014-04-01 och med 0,3 procent från och med 2015-04-01.

Föräldraledighet
Föräldralön utges under högst 60 dagar om arbetstagaren har varit anställd i ett men inte två år i följd, under högst 90 dagar om arbetstagaren har varit anställd i två år i följd eller mer och med högst 180 dagar om anställningstiden uppgår till minst tre år i följd.

Arbetsgrupper
Parterna är överens om att under avtalsperioden gemensamt ta fram tillämpnings-föreskrifter vad avser löneavtalen för Unionen, Sveriges Ingenjörer och Naturvetarna.

18. Svensk Handel ./. Handelsanställdas förbund

• Detaljhandel (Avtalskonstruktion 6)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-03.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Den generella höjningen av löner för arbetstagare fyllda 18 år är 336 kronor/månad (2013-04-01), 336 kronor/månad (2014-04-01) och 348 kronor/månad (2015-04-01). Löneutrymmet för lokal fördelning, utöver ovanstående belopp, är 224 kronor/månad, 224 kronor/månad respektive 232 kronor/månad respektive år. I de fall där varken lokala eller centrala parter kan enas om det lokala utrymmet respektive fördelning ska det lokala utrymmet läggas ut generellt.

Minimilönerna för arbetstagare fyllda 18 år höjs med 475 kronor/månad (2013-04-01), 475 kronor/månad (2014-04-01) respektive 495 kronor/månad (2015-04-01). Vid fyllda 18 år är lägsta lön 18 449 kronor/månad (2013), 18 924 kronor/månad (2014) och 19 419 kronor/månad (2015). Vid ett års branschvana är lägsta lön 19 354 kronor/månad (2013), 19 829 kronor/månad (2014) och 20 323 kronor/månad (2015).

För arbetstagare som efter fyllda 18 år har varit anställda i fem år inom samma företag utges ett anställningstidstillägg om 119 kronor/månad 2013, 122 kronor/månad 2014 respektive 125 kronor/månad 2015.

Föräldraledighet
Reglerna om föräldralön gäller fram till 1 januari 2014 då den mellan Svenskt Näringsliv och LO avtalade föräldraförsäkringen avseende föräldrapenning träder i kraft för avtalsområdet. Värdet beräknas till 0,05 procent för avtalsperioden.

Övrigt
Lönerna höjs med totalt 1 700 kronor. Det motsvarar 7,78 procent i nivåhöjning. Kostnaden för avtalet för avtalsperioden beräknas till 6,75 procent. Besparingarna består bland annat av lägre höjningar av minimilönenivåerna, ökat fördelningsutrymme i lokalt utrymme samt införandet av yrkespraktik och enhetliga arbetstidsbestämmelser.

Parterna har enats om att ersätta två parallella regelverk för arbetstider för olika typer av butiker med ett nytt gemensamt regelverk för arbetstider.

Parterna har även träffat överenskommelse om yrkespraktik. Yrkespraktikanterna omfattas inte av avtalshöjningarna

19. Svensk Handel ./. Handelsanställdas förbund

• Partihandel (Avtalskonstruktion 6)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-03.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Generell höjning av löner för arbetstagare fyllda 18 år är 336 kronor/månad (2013-04-01), 336 kronor/månad (2014-04-01) och 348 kronor/månad (2015-04-01). Löneutrymme för lokal fördelning, utöver ovanstående belopp, är 224 kronor/månad, 224 kronor/månad respektive 232 kronor/månad. I de fall där varken lokala eller centrala parter kan enas om det lokala utrymmet respektive fördelning ska det lokala utrymmet läggas ut generellt.

För lagerarbetare som fyllt 18 år är lägsta lön 21 534 kronor/månad (2013), 22 009 kronor/månad (2014) och 22 503 kronor/månad (2015). För chaufförer grupp 1 (med krav på körkort i vars beteckning ingår C, D eller E) är lägsta lön 21 752 kronor/månad, 22 227 kronor/månad och 22 721 kronor/månad.

För arbetstagare som efter fyllda 18 år har varit anställd i fem år inom samma företag utges ett anställningstidstillägg om 125 kronor/månad 2013, 127 kronor/månad 2014 respektive 130 kronor/månad 2015.

Föräldraledighet
Bestämmelserna om föräldralön gäller fram till 1 januari 2014 då den mellan Svenskt Näringsliv och L avtalade föräldraförsäkringen avseende föräldrapenning träder i kraft för avtalsområdet. Värdet beräknas till 0,05 procent för avtalsperioden.

Övrigt
Lönerna höjs totalt med 1 700 kronor. Det motsvarar 7,08 procent i nivåhöjning. Kostnaden för avtalet för avtalsperioden beräknas till 6,75 procent. Besparingarna består bland annat av lägre höjningar av minimilönenivåerna samt ökat fördelningsutrymme i lokalt utrymme.

20. Stål- och Metall Arbetsgivareförbundet ./. Ledarna

• Stål- och Metallindustri (Avtalskonstruktion 1)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-04.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
För individ som inte erbjuds löneökning ska särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, samt om behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Pension
Arbetstagare ska ha möjlighet att från 60 års ålder ansöka om deltidspension. Avsättning ska ske med 0,2 procent respektive 0,3 procent för ledarbefattningarna vid de revisionstidpunkter som de lokala parterna fastställer under 2014 och 2015.

Föräldraledighet
Föräldralönen utökas från fem till sex månader för tjänsteman som varit anställd fyra år eller mer.

Övrigt
Lokal överenskommelse om varierad arbetstid (Flexibilitet och Trygghet) kan träffas. Om detta sker kan de lokala parterna överenskomma att löneutrymme ska avsättas till systemet (9 timmar motsvarar 0,5 procent).

Arbetsgrupper
Parterna är överens om att tillsätta flera arbetsgrupper inom olika områden. Exempelvis är parterna överens om att tillsätta en arbetsgrupp i syfte att uppnå samsyn i hur frågor om livsarbetstid och förtida pensionsmöjligheter ska hanteras. Parterna tillsätter också en arbetsgrupp *Varierad arbetstid – Trygghet och Flexibilitet* i syfte att gemensamt följa tillämpningen av systemet och vid behov utveckla detta. Även balansen mellan arbetstid och fritid är föremål för närmare granskning i en tillsatt arbetsgrupp.

21. Sveriges Byggindustrier ./. Svenska Byggnadsarbetareförbundet

• Byggavtalet (Avtalskonstruktion 7)

Avtalet, som gäller 2013-03-01–2016-03-31, träffades 2013-04-08 efter medling. Om parterna i samband med huvudrapporten om ordning och reda inte anser programgruppens resultat tillfredsställande kan avtalet sägas upp till den 31 mars 2014. Sista avtalsåret är uppsägningsbart till den 31 mars 2015.

Lön
Utgående lön för yrkesarbetare räknas upp med 2,01 procent (3,57 kronor/timme) 2013-03-01, 2,38 procent (4,31 kronor/timme) 2014-04-01 och med 2,38 procent (4,41 kronor/timme) 2015-04-01. Grundlön utges med 140 kronor/timme (2013), 144,50 kronor/timme (2014) och 149 kronor/timme (2015).

Föräldraledighet
Reglerna om föräldralön gäller fram till 1 januari 2014 då den mellan Svenskt Näringsliv och LO avtalade föräldraförsäkringen avseende föräldrapenning träder i kraft för avtalsområdet. Värdet beräknas till 0,05 procent för avtalsperioden.

Övrigt
Den arbetstidsförkortning som heltidsanställd arbetstagare tjänar in ändras från 34 timmar till 37 timmar per år. Avräkning sker från det ekonomiska utrymme som avtalas.

Arbetsgrupper
Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp med uppdrag att utarbeta förslag till lönemodeller i Östergötland för att få till stånd en väl fungerande lönebildning. Parterna tillsätter också en arbetsgrupp i syfte att utreda och föreslå förändringar av främst de tidsbegränsade anställningsformer som finns i Byggavtalet.

22. Trä- och Möbelföretagen ./. GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch

• Träindustriavtalet (Avtalskonstruktion 6)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-09.

Lön
Generell höjning av löner är 226 kronor/månad (2013-04-01), 276 kronor/månad (2014-04-01) och 282 kronor/månad (2015-04-01). Löneutrymme för lokal fördelning, utöver ovanstående belopp, är 226 kronor/månad, 276 kronor/månad respektive 283 kronor/månad.

För (övrig) arbetare som fyllt 18 år är lägsta lön 19 425 kronor/månad (2013), 19 976 kronor/månad (2014) och 20 545 kronor/månad (2015). För yrkesarbetare med tre år i branschen är motsvarande lägsta lön 20 484 kronor/månad, 21 070 kronor/månad och 21 665 kronor/månad.

Timlönen är omräknad till månadslön med timlönefaktor 175.

Pension
Arbetstagarna ska ha möjlighet att från 60 års ålder ansöka om deltidspension. Avsättning ska ske med 0,5 procent under avtalsperioden med start den 1 april 2014.

Föräldraledighet
Föräldralön utges under två månader om arbetstagaren har varit anställd i ett men ej två år i följd och under sex månader om arbetstagaren har varit anställd i två år i följd eller mer. Reglerna om föräldralön gäller fram till 1 januari 2014 då den mellan Svenskt Näringsliv och LO avtalade föräldraförsäkringen träder i kraft för avtalsområdet.

Övrigt
Återstoden av kostnaden för förbättringar av arbetarnas pensioner (avtalsuppgörelsen 2007) slutregleras med 0,07 procent under avtalsperiodens första lönerevisionsperiod.

En tidsbegränsad anställning för yrkesintroduktion inrättas. Lönen utgör 75 procent av lägsta lönen för kategorin ”Övrig arbetare som fyllt 18 år” alternativt 75 procent av lägsta lönen för kategorin ”Yrkesarbetare 3:e året i branschen”.

Arbetsgrupper
Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp med syfte att se över avtalet språkligt och redaktionellt. Parterna tillsätter även en arbetsgrupp som behandlar lön och löneavtal i syfte att uppmuntra de lokala parterna att utveckla införandet av lokala löneavtal på företagsnivå. En tredje arbetsgrupp ska göra en översyn av bestämmelserna som rör pension och reglerna om livsarbetstid samt undersöka möjligheterna till bestämmelser om rörlig pensionsålder.

23. Arbetsgivarföreningen KFO ./. Handelsanställdas förbund

• Butiker (Avtalskonstruktion 6)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-10.

Lön
Utgående löner höjs med 336 kronor/månad (2013-04-01), 336 kronor/månad (2014-04-01) och med 349 kronor/månad (2015-04-01). Utöver ovanstående belopp ska en pott för lokal fördelning om i genomsnitt 224 kronor/månad, 224 kronor/månad respektive 232 kronor/månad utges för arbetare som fyllt 18 år. Om förhandling om lokal fördelning inte begärs läggs utrymmet ut generellt.

Lägsta lön vid fyllda 18 år ska uppgå till 18 484 kronor/månad (2013), 18 959 kronor/månad (2014) respektive 19 454 kronor/månad (2015). Lägsta lön för arbetatagare som har fyllt 18 år med ett års branschvana ska uppgå till 19 354 kronor/månad 19 829 kronor/månad respektive 20 323 kronor/månad. Gäller för anställda 2012-04-01 eller senare.

Föräldraledighet
Förhandling mellan Arbetsgivarföreningen KFO och LO om motsvarande försäkringar om kompletterande föräldrapenning samt förändring av villkor av trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) enligt överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv och LO kommer att genomföras. När kompletterande föräldrapenning träder i kraft utmönstras bestämmelserna avseende föräldralön i butiksavtalet.

Övrigt
Besparingar består till exempel av lägre höjningar av minimilöner, ökat fördelningsutrymme i lokalt utrymme och införande av yrkespraktik. En tidsbegränsad anställning för yrkespraktik inrättas, där lönen utgör minst 75 procent av lägsta lönen för fyllda 18 år med förvärvad branschvana om ett år.

Arbetsgrupper

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp med uppdrag att utreda former för en modell för arbetstidsförkortning samt att analysera kostnaderna för detta.

24. EnergiFöretagens Arbetsgivareförening (EFA)./. Svenska Elektrikerförbundet

• Kraftverksavtalet (Avtalskonstruktion 5)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-10.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
En allmän pott bildas för individuell fördelning motsvarande 2,15 procent (2013-04-01), 2,15 procent (2014-04-01) respektive 2,0 procent (2015-04-01). Efter fördelning av lönepotten ska utgående lön för heltidsarbetande ha ökat med 296 kronor/månad, 302 kronor/månad respektive 287 kronor/månad.

Lägsta lön vid fyllda 18 år ska uppgå till 18 260 kronor/månad (2013), 18 653 kronor/månad (2014) respektive 19 026 kronor/månad (2015). Lägsta lön för arbetstagare med två års yrkeserfarenhet ska uppgå till 21 069 kronor/månad, 21 522 kronor/månad respektive 21 952 kronor/mån. Parterna är överens om att dessa nivåer årligen ska revideras utifrån avtalsområdets genomsnittliga lön.

Föräldraledighet
Reglerna om föräldraledighetstillägg gäller fram till 1 januari 2014 då den mellan Svenskt Näringsliv och LO avtalade föräldraförsäkringen träder i kraft för avtalsområdet.

Övrigt
Årsarbetstiden förkortas med 3 timmar till 23 timmar 2013, till 26 timmar 2014 och till 29 timmar 2015 för heltidsanställda. Arbetstidsförkortningen kan tas ut ledig tid eller överföras som pensionsavsättning.

För de företag som löser in sin arbetstidsförkortning från lokala bestämmelser tillkommer ytterligare 0,5 procent på grundlönen.

25. Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Arbetsgivarförbundet Pacta ./. OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer

• Huvudöverenskommelse HÖK 13 (Avtalskonstruktion 2 åren 2013–2014 och avtalskonstruktion 1 åren 2015 och 2016)

I förbundsområdet Allmän kommunal verksamhet ingår Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Teaterförbundet.

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2017-03-31, träffades 2013-04-10.

Lön
Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationerna utgör 2,6 procent (2013-04-01) och 2,2 procent (2014-04-01). För löneöversynerna 2015 och 2016 anges inte någon nivå för det garanterade utfallet. För arbetsledande personal gäller ett icke definierat garanterat utfall för samtliga fyra år.

Föräldraledighet
Föräldrapenningtillägget utges i ytterligare 30 dagar för arbetstagare med barn födda 1 juli 2013 eller senare.

Arbetsgrupper
Parterna är överens om att tillsätta fyra arbetsgrupper som bland annat (1) utreder förutsättningarna för att införa förändrade kollektivavtalsregleringar avseende tidsbegränsade anställningar och arbetsbrist, (2) analyserar fördelningen mellan kvinnor och män på högre chefstjänster samt ger förslag på aktiviteter som syftar till att öka möjligheterna att nå en representativ fördelning mellan kvinnor och män på högre chefstjänster. En annan arbetsgrupp har i syfte att hitta en arena för diskussion om sektorns ekonomiska förutsättningar och lönebildning utifrån ett nationellt och lokalt perspektiv.

26. Föreningen Sveriges Skogsindustrier ./. Svenska Pappersindustriarbetareförbundet

• Massa- och pappersindustri (Avtalskonstruktion 6).

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-11.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Utgående löner höjs generellt med 253 kronor/månad (2013-04-01), 284 kronor/månad (2014-04-01) respektive 343 kronor/månad (2015-04-01). Till de lokala parternas förfogande ställs ett ytterligare utrymme för lokal förhandling om 253 kronor/månad, 284 kronor/månad respektive 344 kronor/månad. Om enighet om fördelning inte uppnås delas en större del av det lokala utrymmet ut generellt.

De särskilda tilläggen höjs med 2,0 procent (2013), 2,2 procent (2014) respektive 2,6 procent (2015).

Parterna är överens om att avtalets värde uppgår till 6,8 procent på 36 månader. Därvid har kostnaden för utökad föräldralön respektive införandet av en ny försäkring rörande föräldrapenning beaktats, se nedan.

Föräldraledighet
Parterna omfattas av uppgörelsen mellan Svenskt Näringsliv och LO avseende föräldraförsäkring. Fram till dess försäkringen träder i kraft är parterna överens om att separat utöka föräldraersättningen från fem till sex månader.

Övrigt
I avtalsuppgörelsen 2007 schablonberäknades kostnaden för förbättringar av arbetarnas pensioner. Det återstår ännu 1,06 procent som en avräkningspost. Hanteringen av den avräkningspost som ännu återstår ska behandlas i arbetsgruppen *Rörlig Pensionsålder*.

Arbetsgrupper
Parterna är överens om att fortsätta arbetsgrupperna *Rörlig pensionsålder* och *Ny lönemodell* med vissa justeringar avseende innehåll respektive tidsplan.

Arbetsgruppen *Rörlig Pensionsålder* ska fortsätta arbetet med att dels göra en översyn av bestämmelserna som rör pension och reglerna om livsarbetstid, dels

undersöka möjligheterna för en flexiblare pensionsålder anpassad till såväl företagen som de anställda. Arbetsgruppen *Ny lönemodell* har fått en ny tidsplan.

27. Motorbranschens Arbetsgivareförbund (MAF) ./. IF Metall

• Motorbranschavtalet (Avtalskonstruktion 6)

Avtalet, som gäller 2013-05-01–2016-04-30, träffades 2013-04-11.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Utgående löner höjs generellt med 258 kronor (2013-05-01), 263 kronor (2014-05-01) respektive 295 kronor (2015-05-01). Till de lokala parternas förfogande ställs ytterligare en lönepott för lokal förhandling om 257 kronor/månad, 262 kronor/månad respektive 294 kronor/månad. Innan fördelning sker ska avräkning göras för genomslag på utgående löner på grund av höjda lägsta tidlöner.

Lägsta lön för till exempel arbetare som har fyllt 18 år ska uppgå till 15 893 kronor/månad (2013), 16 211 kronor/månad (2014) respektive 16 568 kronor/månad (2015). Lägsta lön för exempelvis yrkesarbetare som arbetat minst två år i yrket ska uppgå till 16 635 kronor/månad, 16 968 kronor/månad respektive 17 341 kronor/månad.

Pension
Arbetstagarna ska ha möjlighet att från 60 års ålder ansöka om deltidspension. Under avtalsperioden kommer premieintjänande till deltidspensionsförsäkring införas och stegvis ökas med 0,6 procent från och med den 1 maj 2013, med 0,3 procent från och med den 1 maj 2014 och med ytterligare 0,3 procent från och med den 1 maj 2015. Av dessa 1,2 procent belastar 0,6 procent avtalsvärdet medan intjänandet av resterande 0,6 procent motsvaras av mellan parterna överenskomna avtalsförändringar.

Föräldraledighet
Reglerna om föräldraledighetstillägg gäller fram till 1 januari 2014 då den mellan Svenskt Näringsliv och LO avtalade föräldraförsäkringen träder i kraft för avtalsområdet.

Övrigt
Heltidsanställd arbetare äger rätt att för varje arbetsvecka tillgodoräkna sig kompensationsledighet. Denna ledighet sänks från 94 minuter per vecka till 82 minuter per vecka.

Arbetsgrupper
Parterna är överens om att i en gemensam arbetsgrupp under avtalsperioden fortsätta att genomföra en allmän översyn av Motorbranschens bestämmelser i syfte att åstadkomma modernisering och förenkling av avtalet. Dessutom ska parterna i en arbetsgrupp under avtalsperioden fortsätta att undersöka och analysera behovet av eventuella förändringar som rör arbetsorganisation, arbetstider, lönebildning och kompetensutveckling.

28. IT&Telekomföretagen inom Almega ./. Sveriges Ingenjörer, Jusek och Civilekonomerna

• IT-branschen (Avtalskonstruktion 2)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-12.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Parterna är överens om att det samlade avtalsvärdet är 6,8 procent för avtalsperioden. Om de lokala parterna, trots intentionerna i löneavtalet, beträffande lönerevisionen inte kan enas ökas lönesumman med 2,0 procent (2013-04-01), 2,4 procent (2014-04-01) respektive 2,4 procent (2015-04-01).

Om en medarbetare inte erhåller lönehöjning i samband med lönerevisionen i företaget ska motivet för detta redovisas. Är motivet låg måluppfyllelse upprättas en utvecklingsplan med berörd medarbetare.

Föräldraledighet
För arbetstagare som har tre års oavbruten anställning hos arbetsgivaren före den första dagen av föräldraledighet utges ersättning för sex trettiodagarsperioder.

Arbetsgrupper
Parterna är överens om att inrätta arbetsgrupper avseende moderna kollektivavtal, det gränslösa arbetet och lönebildning. Parterna inrättar även en arbetsgrupp avseende förutsättningarna för förtroendevalda.

29. Medieföretagen och Almega Tjänsteföretagen ./. Akademikerförbunden

• Tjänstemän i tjänste- och medieföretag (Avtalskonstruktion 2)

Avtalet, som gäller 2013-05-01–2016-04-30, träffades 2013-04-15.

Lön
Parterna är överens om att det samlade avtalsvärdet är 6,8 procent för avtalsperioden. Om den lokala förhandlingen inte leder till en uppgörelse kan den hänskjutas till central förhandling. Om inte heller de centrala parterna kan enas fastställs nivån på löneökningarna till 2,0 procent (2013-05-01), 2,3 procent (2014-05-01) respektive 2,5 procent (2015-05-01) som fördelas av arbetsgivaren lokalt.

Avsättning till delpension är inte aktuellt på detta avtalsområde, varför stupstocken[2] tillförs 0,2 procent 2014 och 0,3 procent 2015.

Om det finns tjänstemän med en ogynnsam kompetens- och löneutveckling ska särskild uppmärksamhet riktas mot dessa. Med tjänstemän, som inte erhållit godtagbar lönehöjning, ska särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och tjänstemannen om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, samt om behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

---

[2] En stupstock är tvingande bestämmelser om löneutrymmets nivå som träder i kraft om de lokala parterna inte kan komma överens.

Föräldraledighet
En sjätte föräldralönemånad införs för tjänsteman som varit anställd i fem eller fler år i följd.

Arbetsgrupper
Parterna är överens om att inrätta arbetsgrupper avseende moderna kollektivavtal, det gränslösa arbetet och lönebildning.

30. Almega Tjänsteförbunden, Svenska Teknik & Designföretagen ./. Sveriges Ingenjörer, Sveriges Arkitekter

• Svensk Teknik och Design (STD) (Avtalskonstruktion 1)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-15.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart (Sveriges Ingenjörer).

Lön
Om det finns tjänstemän med ingen eller ringa lönehöjning ska motivet för detta redovisas. Är motivet låg måluppfyllelse upprättas en utvecklingsplan med berörd medarbetare. I denna behandlas hur en positiv löneutveckling kan erhållas vid kommande lönerevisioner.

Sveriges Ingenjörer och Sveriges Arkitekter förbehåller sig rätten att i nästa avtalsrörelse återgå till siffersatt löneavtal. Teknik & Designföretagen förbehåller sig, å sin sida, rätten att i nästa avtalsrörelse frångå överenskommelsen om partsgemensam lönestatistik, riktlinjer för lokalt fackligt arbete, återgå till skrivningar i tidigare avtal med bäring på siffersatta avtal samt avbryta partsgemensamma aktiviteter förenade med lokal lönebildning.

Arbetsgrupper
Parterna är överens om att inrätta arbetsgrupper avseende moderna kollektivavtal och det gränslösa arbetet.

31. Almega Tjänsteföretagen ./. Akademikerförbunden

• Revisions- och konsultföretag (Avtalskonstruktion 2)

Avtalet, som gäller 2013-01-01–2015-12-31, träffades 2013-04-15.

Lön
Parterna är överens om att det samlade avtalsvärdet är 6,8 procent för avtalsperioden. Om den lokala förhandlingen inte leder till en uppgörelse kan den hänskjutas till central förhandling. Om inte heller de centrala parterna kan enas fastställs nivån på löneökningarna till 2,0 procent (2013-01-01), 2,3 procent (2014-01-01) respektive 2,5 procent (2015-01-01) som fördelas av arbetsgivaren lokalt.

Avsättning till delpension är inte aktuell på detta avtalsområde, varför stupstocken har tillförts 0,2 procent 2014 och 0,3 procent 2015.

Med tjänstemän som inte erhållit godtagbar lönehöjning ska särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och tjänstemannen om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, samt om behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Föräldraledighet
En sjätte föräldralönemånad införs för tjänsteman som varit anställd i fem eller fler år i följd.

Arbetsgrupper
Parterna är överens om att inrätta arbetsgrupper avseende moderna kollektivavtal, det gränslösa arbetet och lönebildning.

32. VVS Företagen ./. Svenska Byggnadsarbetareförbundet

• Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl (Avtalskonstruktion 7)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-15.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Det nya avtalet är en sammanslagning av Kyl- och VVS-avtalen.

Lön
Utgående lön höjs med 642 kronor/månad (2013-04-01), 745 kronor/månad (2014-04-01) och med 788 kronor/månad (2015-04-01).

Lägstalön år 2013 för anställda inom VVS uppgår till 24 795 kronor/månad och för anställda inom Kyl till 25 143 kronor/månad. Lägstalönen för anställda inom VVS och Kyl höjs till 25 926 kronor/månad (2014) och till 26 709 kronor/månad (2015).

Föräldraledighet
Bestämmelserna om föräldralön ersätts från och med den 1 januari 2014 av den försäkring om kompletterande föräldrapenning som avtalats mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK.

Övrigt
Arbetstidsförkortningen ökas med 2 timmar, från 37 timmar till 39 timmar från och med 1 januari 2015.

Arbetsgrupper
Parterna ska i en arbetsgrupp se över hur lönebildningen i branschen ska möta framtidens behov och utmaningar.

33. Almega Tjänsteförbunden ./. Sveriges Ingenjörer samt arbetstagarförbund anslutet till Saco

• Utveckling och tjänster (Avtalskonstruktion 4)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2014-04-16.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
De lokala parterna träffar överenskommelse om revisionstidpunkt och löneutrymme. Om parterna inte kan enas ska lönerevisionen ske den 1 maj 2013, 2014 respektive 2015 med följande lönepotter: 2,0 procent, 2,4 procent respektive 2,4 procent.

I lönerevisionen ska de lokala parterna härutöver göra en löneöversyn innebärande genomgång av lönestrukturen och förhandla om löneökningar i syfte att

bibehålla eller uppnå önskad struktur. Utrymmet för löneöversynen är inberäknat i lönerevisionen.

Om det finns tjänstemän med ingen eller ringa löneökning ska en särskild diskussion upptas med tjänstemannen om förutsättningarna för framtida löneutveckling.

Föräldraledighet
En sjätte föräldralönemånad införs för tjänsteman som varit anställd i ett år i följd.

Arbetsgrupper
Parterna är överens om en arbetsgrupp som ska utreda kompetensutveckling inom avtalsområdet.

34. Motorbranschens Arbetsgivareförbund (MAF)./. Unionen

• Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 4)

Avtalet, som gäller 2013-05-01–2016-04-30, träffades 2013-04-17.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Lönepotten uppgår till 1,9 procent (2013-05-01), 2,1 procent (2014-05-01) och 2,3 procent (2015-05-01) som fördelas i lokal förhandling.

Lägsta lön vid fyllda 18 år och med mindre än ett års sammanhängande anställning ska uppgå till lägst 16 053 kronor/månad (2013), 16 390 kronor/månad (2014) respektive 16 767 kronor/månad (2015). Lägsta lön vid fyllda 18 år och med mer än ett års sammanhängande anställning ska uppgå till 17 190 kronor/månad, 17 551 kronor/månad respektive 17 954 kronor/månad.

Då särskilda skäl föreligger kan lägre lön tillämpas under sex månader. Introduktionslön kan tillämpas för anställda som inte fyllt 21 år vid tillträdet.

Tjänsteman som inte uppfyller uppsatta mål kan enstaka år få en löneutveckling som väsentligt understiger övriga tjänstemäns eller ingen löneökning alls. För dessa tjänstemän ska arbetsgivaren kalla den lokala fackliga organisationen till särskilda överläggningar om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, samt om behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Pension
Tjänsteman ska ha möjlighet att från 62 års ålder ansöka om deltidspension. Avsättning ska ske med 0,2 procent av pensionsmedförande lön 2014 och med ytterligare 0,3 procent 2015.

Föräldraledighet
En sjätte föräldralönemånad införs för tjänsteman som varit anställd i två år i följd eller mer. För arbetstagare som varit anställd i ett men inte två år är motsvarande längd 2 månader.

Arbetsgrupper
Parterna är överens om att tillsätta fyra arbetsgrupper; Förhandlingsordning, Beredskap, Upphandlingsunderlag företagshälsovård och Värdegrunder avseende kompetensutveckling, löner och likabehandlande mm.

35. Målaremästarnas Riksförening ./. Svenska Målareförbundet

• Måleriavtalet (Avtalskonstruktion 7)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-17 efter medling. Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Tidlönen höjs med 3,50 kronor den 1 april 2013, 2014 respektive 2015. Ackordets prislista höjs med 2,3 procent, 2,2 procent respektive 2,7 procent.

Garantinlönen höjs med 4 kronor den 1 april 2013, 2014 respektive 2015.

Föräldraledighet
Från och med den 1 januari 2014 följs den överenskommelse om föräldrapenning som tagits mellan Svenskt Näringsliv och LO.

Arbetsgrupper
Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp med utgångspunkt att ingen målare ska behöva arbeta på en arbetsplats där inte tillfredsställande lunch- och omklädningsrum har anvisats. En annan arbetsgrupp ska göra en översyn av befintligt kollektivavtal med syfte att göra avtalet mer tillgängligt för företagare och anställda. Parterna är också överens om att tillsätta en arbetsgrupp för att bland annat revidera beräkningsmodeller samt se till att statistik från Målerifakta AB kommer in i Måleriportalen.

36. Medieföretagen ./. Sveriges Ingenjörer

• Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 2)

Avtalet, som gäller 2013-05-01–2016-04-30, träffades 2013-04-18.

Lön
Parterna är överens om att det samlade avtalsvärdet är 6,8 procent för avtalsperioden. Om den lokala förhandlingen inte leder till en uppgörelse kan den hänskjutas till central förhandling. Om inte heller de centrala parterna kan enas fastställs nivån på löneökningarna till 2,0 procent (2013-05-01), 2,3 procent (2014-05-01) respektive 2,5 procent (2015-05-01) som fördelas av arbetsgivaren lokalt.

Avsättning till delpension är inte aktuellt på detta avtalsområde, varför stupstocken har tillförts 0,2 procent 2014 och 0,3 procent 2015.

Med tjänstemän, som inte erhållit godtagbar lönehöjning, ska särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och tjänstemannen om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, samt om behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Föräldraledighet

En sjätte föräldralönemånad införs för tjänsteman som varit anställd i fem år i följd eller mer. För arbetstagare som varit anställd i fyra men inte fem år är motsvarande längd 5 månader.

37. Sveriges Byggindustrier ./. Sveriges Ingenjörer

• Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 4 för år 2013 och avtalskonstruktion 1 för åren 2014–2015)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-19. Ett nytt avtal tecknades 2013-06-28. Detta löneavtal gäller 2013-09-01–2016-03-31. Parternas ambition är att detta löneavtal därefter ska tecknas som ett tillsvidareavtal.

Allmänna villkor gäller 2013-04-01–2016-03-31. Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön

Den 1 april 2013 avsätts en lönepott motsvarande 1,5 procent. I samband med lönerevisionen genomförs också av de lokala parterna en löneöversyn utöver fördelningen av förbundspotten medförande löneökningar i syfte att för ingenjörsgruppen bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur.

För tjänsteman som inte erbjuds någon eller endast ringa löneökning ska särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, samt om behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Lönerevisionerna 2014 och 2015 sker i enlighet med det nya avtalet. Avtalet bygger på lokal lönebildning.

Pension

Tjänsteman ska ha möjlighet att från 60 års ålder ansöka om deltidspension. Avsättning till delpension sker år 2014 med 0,2 procent och år 2015 med ytterligare 0,3 procent.

Föräldraledighet

Antalet månader under vilket föräldralön utges utökas med en månad till sex månader om tjänstemannen har varit anställd hos arbetsgivaren minst ett år i följd.

Arbetsgrupper

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp om bland annat *Mångfald och Icke-diskriminering, Lokala fackliga företrädares förutsättningar med mera* samt en arbetsgrupp som ska genomföra en redaktionell översyn av avtalstexten i de allmänna villkoren med tillhörande bilagor.

38. Sveriges Byggindustrier ./. Unionen

• Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 5)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-19.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
En lönepott avsätts om 1,5 procent (2013), 1,6 procent (2014) och 1,7 procent (2015). Lönehöjningarna ska gälla från och med den 1 april respektive avtalsår. De lokala parterna ska utöver ovan angivna utrymme förhandla om löneökningar i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur. Om de lokala parterna inte träffar annan överenskommelse ska varje tjänsteman som omfattas av lönerevisionen ha erhållit ett lägsta belopp av 250 kronor/månad (2013), 262 kronor/månad (2014) respektive 275 kronor/månad (2015).

Lägsta lön vid fyllda 18 år ska uppgå till 16 211 kronor/månad (2013), 16 551 kronor/månad (2014) respektive 16 915 kronor/månad (2015). Vid fyllda 18 år och med ett års sammanhängande anställningstid i företaget ska lägsta lön uppgå till 17 239 kronor/månad, 17 601 kronor/månad respektive 17 988 kronor/månad. Då särskilda skäl föreligger kan lägre lön tillämpas under sex månader.

Pension
Tjänsteman ska ha möjlighet att från 60 års ålder ansöka om deltidspension. Avsättning till delpension sker år 2014 med 0,2 procent och år 2015 med ytterligare 0,3 procent.

Föräldraledighet
Föräldralön utökas med en månad till sex månader om tjänstemannen har varit anställd hos arbetsgivaren minst ett år i följd.

Arbetsgrupper
Parterna tillsätter en arbetsgrupp med uppgift att utreda och diskutera förutsättningar för att kunna hitta former som bättre stödjer en aktiv lokal lönebildning. Parterna är också överens om att tillsätta en arbetsgrupp om bland annat *Mångfald och Icke-diskriminering, Lokala Fackliga Företrädares förutsättningar mm* samt en arbetsgrupp som ska genomföra en redaktionell översyn av avtalstexten i de allmänna villkoren med tillhörande bilagor.

39. Elektriska Installatörsorganisationen EIO ./. Svenska Elektrikerförbundet

• Installationsavtalet (Avtalskonstruktion 5)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-22 efter medling. Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Parterna är överens om att avtalet innebär en kostnadsökning om 6,8 procent för avtalsperioden.

Lönepotten uppgår till 1,9 procent (2013-04-01), 2,2 procent (2014-04-01) och 2,35 procent (2015-04-01) som fördelas individuellt. Det garanterade utfallet för heltidsarbetande är 1,0 procent 2013, 1,1 procent 2014 respektive 1,1 procent 2015. Kan parterna inte träffa överenskommelse kan arbetsgivaren påkalla central förhandling. Om så inte sker ska den allmänna potten fördelas som en generell löneökning.

Beredskapsersättningen uppräknas med belopp motsvarande den procentuella höjningen av utgående lön. Därtill ökas ersättningen för avtalsåret 2014 med 10 procent det vill säga sammanlagt 12,20 procent detta år.

Avtalets lägsta löner uppräknas med belopp motsvarande den procentuella höjningen av utgående lön per avtalsår. Exempelvis uppgår lägstlönen första året i yrket till 16 043 kronor/månad 2013, 16 396 kronor/månad 2014 respektive 16 781 kronor/månad 2015. Motsvarande lägstlön tredje året i yrket och därefter uppgår till 22 614 kronor/månad, 23 111 kronor/månad respektive 23 654 kronor/månad.

Pension
Parterna har träffat överenskommelse om *Extra pension EIO-SEF*. För 2013 uppgår premien till 0,515 procent. Sedan tidigare har parterna kommit överens om att premien ska vara 0,635 procent från 1 januari 2014. Den 1 januari 2015 tillförs 0,365 procent i ytterligare medel varvid premien blir 1,0 procent. Parterna avser att komplettera Extra pension EIO-SEF med ett särskilt regelverk samt en premiebefrielseförsäkring via avtal med AFA, från och med den 1 januari 2015.

Föräldraledighet
Bestämmelsen om föräldralön ändras till fyra månader om arbetstagaren har varit anställd i två år i följd eller mer. Bestämmelsen utgår i sin helhet ur avtalet från den 1 januari 2014. Parterna antar den av Svenskt Näringsliv och LO träffade uppgörelsen om ny försäkring för föräldrapenningtillägg som träder i kraft den 1 januari 2014. Avräkning för den kompletterande föräldrapenningförsäkringen ska enligt uppgörelsen göras med 0,05 procent från avtalsvärdet för Avtal13.

Övrigt
En arbetstidsförkortning sker som innebär att två timmar per avtalsår överförs till arbetstagarens individuella tidbank. Från den 1 januari 2016 avsätts totalt 27 timmar i arbetstidsförkortning.

Arbetsgrupper
Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp för att utreda branschens övertidsuttag med mera. En annan arbetsgrupp ska föreslå löneregler att tillföras Installationsavtalet avseende bemanningsföretag. Inom ramen för arbetet ETAK tillsätts en arbetsgrupp med uppgift att utveckla arbetet med attityder och säkerhetskultur i elteknikbranschen.

40. EnergiFöretagens Arbetsgivareförening (EFA) ./. Sveriges Ingenjörer

• Energiavtal (Avtalskonstruktion 1)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-23.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Revision av utgående löner ska ske den 1 april.

I de fall då lönerevisionen leder till ett i förhållande till övriga arbetstagare oförmånligt resultat ska särskilda överläggningar hållas mellan de lokala parterna om orsakerna härtill.

Pension
Tjänsteman kan ansöka om rätt till deltidspension från 62 års ålder. Ett system för deltidspension införs på avtalsområdet. Under avtalsperioden kommer premieintjänande till deltidspensionsförsäkring införas med 0,2 procent 2014-04-01 och med ytterligare 0,3 procent 2015-04-01.

Arbetsgrupper
En arbetsgrupp tillsätts med uppdrag att harmonisera texterna och se över tillämpningsreglerna i kapitlet om arbetstidsförkortningar. Parterna är också överens om att tillsätta en arbetsgrupp som rör chefers arbetsmiljö.

41. EnergiFöretagens Arbetsgivareförening (EFA) ./. Unionen

• Energiavtal (Avtalskonstruktion 1)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-23.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Revision av utgående löner ska ske den 1 april.

Om arbetstagare efter lönerevision erhållit en lönehöjning som inte uppgår till 250 kronor år ett, 263 kronor år två, 275 kronor år tre ska särskilda överläggningar hållas mellan de lokala parterna om orsakerna härtill.

Lägsta lön vid fyllda 18 år ska uppgå till 16 269 kronor/månad (2013), 16 611 kronor/månad (2014) respektive 16 976 kronor/månad (2015). Lägsta lön för arbetstagare med ett års sammanhängande anställning vid företaget ska uppgå till 17 323 kronor/månad, 17 687 kronor/månad respektive 18 076 kronor/månad. Då särskilda skäl föreligger kan lägre lön tillämpas under sex månader för nyanställd arbetstagare som saknar arbetslivserfarenhet.

Pension
Tjänsteman kan ansöka om rätt till deltidspension från 62 års ålder. Ett system för deltidspension införs på avtalsområdet. Under avtalsperioden kommer premieintjänande till deltidspensionsförsäkring att införas med 0,2 procent 2014-04-01 och med ytterligare 0,3 procent 2015-04-01.

Arbetsgrupper
En arbetsgrupp tillsätts med uppdrag att harmonisera texterna och se över tillämpningsreglerna i kapitlet om arbetstidsförkortningar. Parterna är också överens om att tillsätta en arbetsgrupp som rör chefers arbetsmiljö.

42. Biltrafikens Arbetsgivareförbund ./. Svenska Transportarbetareförbundet

• Transportavtalet (Avtalskonstruktion 7)

Avtalet, som gäller 2013-03-01–2016-03-31, träffades 2013-04-24 efter medling.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Det samlade avtalsvärdet är 7,1 procent på 37 månader, vilket samtidigt är kostnaden för avtalskonstruktionen.

Lönerna höjs med 650 kronor/månad (2013-03-01), 582 kronor/månad (2014-04-01) respektive 595 kronor/månad (2015-04-01). Övriga tillägg och ersättningar i de allmänna anställningsvillkoren höjs med 2,6 procent, 2,2 procent respektive 2,3 procent. Traktamentsbeloppen justeras inte under avtalsperioden.

Föräldraledighet
Bestämmelserna om föräldralön utgår det datum då den mellan Svenskt Näringsliv och LO avtalade föräldraförsäkringen träder i kraft för avtalsområdet.

Arbetsgrupper
Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp angående branschens konkurrensförhållanden.

43. EnergiFöretagens Arbetsgivareförening (EFA) ./. SEKO – Facket för Service och Kommunikation

• Energiavtal (Avtalskonstruktion 4)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-24.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Parterna konstaterar att avtalsvärdet ligger inom 6,8 procent inklusive 0,5 procent till delpension. Hänsyn har tagits till ett värde motsvarande 0,1 procent för införande av regler som innebär att då arbetstidsförkortning inte tas ut ska kvarstående timmar vid årsskiftet avsättas till pension.

Löneutrymmet uppgår till lägst 1,8 procent (2013-04-01), 2,0 procent (2014-04-01) respektive 2,0 procent (2015-04-01) för individuell fördelning vid lokala förhandlingar.

Om arbetstagare efter lönerevision erhållit en lönehöjning som inte uppgår till 250 kronor år ett, 263 kronor år två, 275 kronor år tre ska särskilda överläggningar om orsakerna hållas mellan de lokala parterna, om endera parten begär det.

Lägsta lön vid fyllda 18 år ska uppgå till 16 289 kronor/månad (2013), 16 615 kronor/månad (2014) respektive 16 947 kronor/månad (2015). Lägsta lön för arbetstagare med ett års sammanhängande anställning vid företaget ska uppgå till 17 323 kronor/månad, 17 669 kronor/månad respektive 18 022 kronor/månad.

För yrkesarbetare (till exempel driftmaskinister med flera) gäller andra minimilöner.

Pension
Tjänsteman kan ansöka om rätt till deltidspension från 62 års ålder. Premieintjänande till deltidspensionsförsäkring kommer att införas med 0,2 procent 2014 och med ytterligare 0,3 procent 2015.

Den redan avtalade extrapensionen höjs från 0,2 till 0,4 procent 2013, från 0,4 till 0,6 procent 2014 respektive från 0,6 till 0,8 procent 2015.

Arbetsgrupper
Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp som ska kartlägga och sammanställa de företag som i dag tillämpar SAF/LO:s pensionsavtal mm. Även

en partsgemensam arbetsgrupp med uppdrag att ta fram förslag till branschanpassad arbetsmiljöutbildning tillsätts. En arbetsgrupp tillsätts också med uppdrag att harmonisera texterna och se över tillämpningsreglerna i kapitlet om arbetstidsförkortningar.

44. Biltrafikens Arbetsgivareförbund ./. Svenska Transportarbetareförbundet

• Miljöarbetareavtalet (Avtalskonstruktion 7)

Avtalet, som gäller 2013-03-01–2016-03-31, träffades 2013-04-26 efter medling. Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Det samlade avtalsvärdet är 7,1 procent på 37 månader, vilket samtidigt är kostnaden för avtalet.

Lönerna höjs med 650 kronor/månad (2013-03-01), 582 kronor/månad (2014-04-01) respektive 595 kronor/månad (2015-04-01). Övriga tillägg och ersättningar i de allmänna anställningsvillkoren höjs med 2,6 procent, 2,2 procent respektive 2,3 procent. Traktamentsbeloppen justeras inte under avtalsperioden.

Begynnelselön för Miljöarbetare är 23 626 kronor/månad (2013). För Verkstadsarbetare som inte fyllt 18 år är lägsta lön 14 176 kronor/månad och för Verkstadsarbetare som fyllt 18 år är lägsta lön 20 665 kronor/månad (2013).

Löneplaner för 2014 respektive 2015 saknas eftersom beloppen kan komma att justeras om parterna enas om en pensionsavräkning från överenskomna belopp (595 kronor respektive 582 kr).

Föräldraledighet
Bestämmelserna om föräldralön utgår det datum då den mellan Svenskt Näringsliv och LO avtalade föräldraförsäkringen träder i kraft för avtalsområdet.

Övrigt
Parterna har enats om nya regler för anlitande av bemanningsföretag.

Arbetsgrupper
Parterna är överens om att i en arbetsgrupp utarbeta riktlinjer för en särskild avtalslösning om pension för miljöarbetare (*Pension Miljö*).

45. Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation ./. Fastighetsanställdas Förbund

• F-avtalet (Avtalskonstruktion 5)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-26. Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Utrymmet för lönerevisionen är 530 kronor/månad (2013-04-01), 560 kronor/månad (2014-04-01) respektive 610 kronor/månad (2015-04-01).

Efter genomförd lönerevision ska utgående löner för heltidsanställd ha ökat minst 265 kronor (2013), 280 kronor (2014) respektive 300 kronor (2015).

Lokala parter kan träffa avtal om avsteg från individgarantin. För arbetstagare som får ringa löneökning betonas i avtalet att det är särskilt viktigt att åtgärder vidtas för att denne ska kunna öka sin kompetens och prestation. Överläggningar ska föras mellan närmaste chef och arbetstagaren.

Lägsta lön vid fyllda 20 år ska uppgå till 19 920 kronor/månad (2013), 20 480 kronor/månad (2014) respektive 21 090 kronor/månad (2015). Vid exempelvis fyllda 18 år utges 75 procent av lön till vuxen arbetstagare.

De lokala parterna kan träffa avtal om att använda en del av löneutrymmet för avsättning till Arbetslivskonto.

Föräldraledighet
Parterna är överens om att anta överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv och LO om införande av en försäkring om kompletterande föräldrapenning. Samma dag som den träder i kraft upphör F-avtalets regler om föräldralön.

46. Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Arbetsgivarförbundet Pacta ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet

• Huvudöverenskommelse–HÖK 13 (Avtalskonstruktion 4)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-04-30, träffades 2013-04-28 efter medling.

Lön
Löneutrymmet uppgår till 550 kronor/månad (2013-04-01), 550 kronor/månad (2014-04-01) respektive 600 kronor/månad (2015-04-01) för lokal fördelning. För arbetstagare vars löneökning väsentligt avviker från övriga jämförbara arbetstagares löneökning ska lönen motiveras i dialog mellan arbetstagare och chef.

Lägsta lön vid fyllda 19 år ska uppgå till 17 160 kronor/månad (2013), 17 600 kronor/månad (2014) respektive 18 080 kronor/månad (2015). Lägsta lön för arbetstagare i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års sammanhängande anställning i yrket hos arbetsgivaren efter genomgången utbildning ska uppgå till 18 970 kronor/månad, 19 520 kronor/månad respektive 20 120 kronor/månad.

Föräldraledighet
Föräldrapenningtillägget utges i ytterligare 30 dagar till arbetstagare med barn födda 1 juli 2013 eller senare.

Övrigt
Exempel på kostnadsavräkningar är att avtalet löper 37 månader, att den lägsta lönen höjs med 80 procent av krontalet samt att semesterlönetillägget inte höjs under avtalsperioden.

Arbetslivsintroduktionsavtalet (BAL) öppnas upp genom att det från och med 2014-01-01 ges möjlighet att anställa även personer som är äldre än 25 år i anställning som kombinerar 75 procent arbete och 25 procent utbildning.

Arbetsgrupper
Parterna ska gemensamt analysera gällande lag- och avtalsbestämmelser rörande anställningsformer, turordning och därmed sammanhängande frågor. Syftet är att

utreda förutsättningarna för att införa förändrade kollektivavtalsregleringar avseende tidsbegränsade anställningar samt arbetsbrist. Parterna är överens om att i en arbetsgrupp analysera och beskriva viktiga förutsättningar för en lönebildningsprocess som tar hänsyn till lokala lönepolitiska ställningstaganden såsom önskvärd lönestruktur och behov av långsiktig kompetensutveckling. Parterna är också överens om att tillsätta en arbetsgrupp som ska identifiera faktorer som påverkar behovet av tidsbegränsade anställningar.

47. Motorbranschens Arbetsgivareförbund (MAF) ./. Sveriges Ingenjörer

• Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 4)

Avtalet, som gäller 2013-05-01–2016-04-30, träffades 2013-05-03.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Den rekommenderade lönepotten uppgår till 1,9 procent (2013-05-01), 2,1 procent (2014-05-01) respektive 2,3 procent (2015-05-01) såvida inte alternativ lönemodell tillämpas.

För tjänsteman som haft ingen eller ringa löneutveckling ska en åtgärdsplan gemensamt upprättas med kompetenshöjande insatser eller andra utvecklingsinsatser.

Pension
Tjänsteman kan ansöka om rätt till deltidspension från 62 års ålder. Arbetsgivaren avsätter från och med den 1 maj 2014 0,2 procent av pensionsmedförande lön enligt ITP-planen. Den 1 maj 2015 ökar avsättningen med ytterligare 0,3 procent av pensionsmedförande lön.

Föräldraledighet
En sjätte föräldralönemånad införs för tjänsteman som varit anställd i två år i följd eller mer. För arbetstagare som varit anställd i ett men inte två år är motsvarande längd två månader.

48 Bemanningsföretagen ./. Akademikerförbunden

• Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 2)

Avtalet, som gäller 2013-05-01–2016-04-30, träffades 2013-05-06.

Lön
Parterna är överens om att det samlade avtalsvärdet är 6,8 procent för avtalsperioden.

Lönerevisionsdatum är 1 maj 2013, 2014 respektive 2015. Om de lokala förhandlingarna inte leder till en uppgörelse kan den hänskjutas till central förhandling. Om inte heller de centrala parterna kan enas avseende lönerevisionen fastställs nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar till 2,0 procent (2013), 2,3 procent (2014) respektive 2,5 procent (2015) som fördelas av den lokala arbetsgivaren.

Med tjänsteman som inte erhållit godtagbar lönehöjning ska särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och tjänsteman om dennes

förutsättningar för arbetsuppgifterna, samt om behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Föräldraledighet
En sjätte föräldramånad införs för tjänsteman som varit anställd i fem år i följd eller mer.

Arbetsgrupper
Parterna är överens om att tillsätta arbetsgrupper gällande kompetensutveckling, lokalt fackligt arbete och arbetsmiljö.

49. Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Arbetsgivarförbundet Pacta ./. OFR:s förbundsområde Läkare (Sveriges läkarförbund)

• Huvudöverenskommelse–HÖK 13 (Avtalskonstruktion 2 för åren 2013–2014 och avtalskonstruktion 1 för åren 2015–2016)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2017-03-31, träffades 2013-05-08.

Lön
Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen utgör 2,2 procent (2013-04-01) respektive 2,2 procent (2014-04-01). För löneöversynen 2015 och 2016 anges inte någon nivå för det garanterade utfallet.

Föräldraledighet
Föräldrapenningtillägget utges i ytterligare 30 dagar till arbetstagare med barn födda 1 juli 2013 eller senare.

Arbetsgrupper
Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp med syfte att kartlägga och analysera tidsbegränsade anställningar för legitimerade underläkare och specialistkompetenta läkare. En annan arbetsgrupp har som syfte att ta fram ett gemensamt underlag och identifiera samt sprida goda exempel på strukturerat arbete med kompetensutveckling. En tredje arbetsgrupp ska undersöka och analysera möjligheterna att följa upp omfattning och fördelning av arbetad tid för läkare under jour och beredskap.

50. Almega Tjänsteförbunden ./. Svenska Transportarbetareförbundet

• Säkerhetsföretag (Avtalskonstruktion 7).

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-04-23 efter medling. Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Utgående lön höjs med 550 kronor/månad (2013-04-01), 560 kronor/månad (2014-04-01) respektive 610 kronor/månad (2015-04-01).

Nyanställningslönen är 18 207 kronor/månad (2013), 18 767 kronor/månad (2014) respektive 19 425 kronor/månad (2015).

Avräkning har gjorts för bland annat minskade avgifter för Väktarskolan och slopat utbildningsbidrag under väktargrundutbildningen.

Föräldraledighet

Föräldraledighet
Parterna är överens om att anta överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv och LO om införande av en försäkring om kompletterande föräldrapenning. Samma dag som den träder i kraft upphör Säkerhetsavtalets regler om föräldralön.

51. Sjöfartens Arbetsgivareförbund ./. SEKO – Facket för Service och Kommunikation

• Ombordanställda (Avtalskonstruktion 7)

Avtalet, som gäller 2013-01-01–2016-02-29, träffades 2013-05-13.

Uppgörelsen omfattar storsjöavtalet, ramavtalet för färjetrafiken och bogseravtalet, samt därpå grundade specialavtal.

Lön
Samtliga tarifflöner höjs med 600 kronor (2013-01-01), 500 kronor (2014-01-01) respektive 625 kronor (2015-01-01).

Sedvanliga tillägg och ersättningar uppräknas den 1 januari respektive år med 2,6 procent, med 2,27 procent respektive med 2,65 procent. Ombordtillägget höjs dock först den 1 juni 2013 med 2,6 procent plus 156 kronor. Drifttillägget höjs första gången den 1 januari 2014 med 2,27 procent plus 83 kronor.

I både Färjeavtalet och Storsjöavtalet anges begynnelselönen för olika grupper. Exempelvis uppgår begynnelselönen för förrådsman på torrlastfartyg till 19 352 kronor/månad (2013-01-01).

Föräldraledighet
Parterna är överens om att anta avtalet om kompletterande föräldrapenning mellan Svenskt Näringsliv och LO. Parterna har avräknat 0,05 procent från avtalsvärdet.

Arbetsgrupper
Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp om huruvida Arbetsmiljöavtalet ska avvecklas eller utvecklas. Parterna tillsätter också en arbetsgrupp med uppgift att se över samtliga befattningar i färjeavtalet. En tredje arbetsgrupp ska utreda frågan om läkarintyg för sjöfolk.

52. Visita ./. Hotell och Restaurang Facket

• Hotell- och Restaurangavtalet (Avtalskonstruktion 6)

Avtalet, som gäller 2013-06-01–2013-04-30, träffades 2013-05-16.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Utgående löner höjs generellt med 252 kronor/månad (2013-06-01), 224 kronor/månad (2014-06-01) respektive 213 kronor/månad (2015-06-01). Utöver den generella höjningen finns ett lokalt utrymme om 308 kronor/månad, 336 kronor/månad respektive 320 kronor/månad för individuell fördelning. Det finns möjlighet att fördela hela löneutrymmet generellt.

Minimilönen för exempelvis Yrkesarbetare utan krav på yrkesutbildning är 19 264 kronor/månad (2013), 19 754 kronor/månad (2014) respektive 20 220

kronor/månad (2015). Motsvarande lönenivåer för arbete som kräver gymnasial yrkesutbildning eller motsvarande är 20 499 kronor/månad, 20 989 kronor/månad respektive 21 455 kronor/månad. Därtill finns särskilda minimilöner för ungdomar respektive sex års yrkesvana.

Det lokala löneutrymet får användas för att höja lönenivån till minimilönenivå.

Föräldraledighet
Från och med den tidpunkt som den mellan Svenskt Näringsliv och LO träffade överenskommelsen om att införa en försäkring om kompletterande föräldrapenning träder i kraft utgår Hotell- och Restaurangavtalets bestämmelser om föräldralön.

Övrigt
Exempel på kostnadsavräkning är att minimilönerna, ob-ersättningen samt semesterlönegarantin höjs med mindre än avtalets värde.

Arbetsgrupper
En arbetsgrupp är tillsatt med uppdrag att utveckla parternas avtal om lokal lönebildning.

53. Svensk Handel ./. Akademikerförbunden

• Tjänstemän inom handeln (Avtalskonstruktion 2)

Avtalet, som gäller 2013-05-01–2016-04-30, träffades 2013-05-21.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Parterna är överens om att lönerevisionstidpunkter är 1 maj 2013, 2014 respektive 2015.

Om den lokala förhandlingen inte leder till en uppgörelse kan den hänskjutas till central förhandling. Om de centrala parterna inte heller kan enas fastställs nivån på tjänstemännens sammantagna löneökningar till 2,1 procent, 2,3 procent respektive 2,4 procent för lokal fördelning av den lokala arbetsgivaren.

Med tjänsteman som inte erhåller godtagbar lönehöjning bör särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och medarbetare om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna och arbetsförutsättningarna, samt om behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Pension
Svensk Handel och Unionen har tillsatt en arbetsgrupp för att utreda och verka för att frågan om deltidspension regleras av Svenskt Näringsliv och PTK. För det fall att Svensk Handel och Unionen med stöd av Svenskt Näringsliv och PTK beslutar om avsättning till deltidspension under perioden 1 maj 2013 till 30 april 2016 accepterar Akademikerförbunden att parternas löneavtal och dess stupstock justeras med beaktande av förändringen. För det fall att Svensk Handel och Unionen utan stöd av Svenskt Näringsliv och PTK beslutar om avsättning till deltidspension under avtalsperioden ska Akademikerförbundens medlemmar inte omfattas av denna avsättning.

Föräldraledighet
Föräldralönen utökas till sex månader efter års anställning.

Arbetsgrupper
Parterna är överens om att en arbetsgrupp ska utreda konsekvenserna av en harmonisering av avtalet för tjänstemän mellan Svensk Handel och Unionen, Akademikerförbunden samt avtalet mellan Svensk Handel och Unionen avseende allmänna bestämmelser för tjänstemän inom detaljhandeln. Dessutom ska en arbetsgrupp utreda möjligheten att överenskomma om avvikelser från avtalet till förmån för enskilda överenskommelser mellan arbetsgivare och tjänstemän.

54. IT&Telekomföretagen ./. Unionen

• IT-branschen (Avtalskonstruktion 2)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-05-23.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Lönerevisionstidpunkt är 1 april om inte annat överenskommes. Om den lokala förhandlingen inte leder till en uppgörelse ökas lönesumman för de medlemmar vid företaget som omfattas av lönerevisionen med 2,0 procent (2013-04-01), 2,4 procent (2014-04-01) respektive 2,4 procent (2015-04-01).

Efter lönerevisonen ska lägsta lön vid fyllda 18 år uppgå till lägst 16 320 kronor/månad år (2013), 16 712 kronor/månad år (2014) respektive 17 113 kronor/månad år (2015). Motsvarande lägstalön för tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid i företaget är 17 646 kronor/månad, 18 070 kronor/månad respektive 18 504 kronor/månad.

För arbetstagare som helt saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under sex månader. De lokala parterna kan komma överens om längre tillämpningstid.

Om en medarbetare inte erhåller lönehöjning i samband med lönerevision i företaget ska särskilda överläggningar med berörda parter föras om vad som krävs för en positiv löneutveckling. Åtgärderna ska dokumentaras och följas upp vid tidpunkt som överenskommes.

Föräldraledighet
Föräldralönen utökas från dagens fem till sex månader för den som har tre års oavbruten anställning hos arbetsgivaren.

Arbetsgrupper
En arbetsgrupp är tillsatt för att analysera de olika åtgärder som kan göras för att tjänstemännen ska kunna arbeta längre. Delpension, innefattande ökad pensionsavsättning och möjlighet till deltid kan vara ett sätt att möjliggöra ett längre arbetsliv. En annan arbetsgrupp ska utreda om avtalets arbetstidsbestämmelser kan utvecklas för att bättre kunna svara mot de behov som såväl företag som tjänstemän har. En tredje arbetsgrupp ska utveckla, förtydliga och förenkla parternas förhandlingsordning.

55. KFS – Kommunala Företagens Samorganisation ./. SEKO – Facket för Service och Kommunikation

• Energi (Avtalskonstruktion 4)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-05-23 efter medling.

Lön
Om de lokala parterna inte kommer överens om annan tidpunkt ska löneöversyn genomföras per 1 april respektive år. Lägsta löneutrymmet är 2,0 procent (2013), 2,0 procent (2014) och 2,3 procent (2014). De lokala parterna kan komma överens om att använda delar av utrymmet för andra åtgärder än löneökningar.

Lägsta lön vid fyllda 19 år är 16 850 kronor/månad (2013), 17 187 kronor/månad (2014) och 17 582 kronor/månad (2015). Lägsta lön vid fyllda 18 år ska motsvara lägst 90 procent av ovan angiven lön. Lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år, i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har gymnasial utbildning samt ett års sammanhängande anställning i yrket är 17 163 kronor/månad (2013), 17 506 kronor/månad (2014) och 17 909 kronor/månad (2015). Det finns också minimilöner för yrkesarbetare (elmontör, driftmaskinist/tekniker, styr- och reglertekniker).

Föräldraledighet
För barn födda 2013-04-01 eller senare utges föräldrapenningtillägg i maximalt 180 dagar.

Övrigt
Utrymmet för arbetstidsförkortning är centralt reglerad och utgör 54 timmar per år. Utöver dessa timmar tillsförs avtalet ytterligare 9 timmar per år till ett värde av 0,5 procent.

Arbetsgrupper
Arbetsgrupper ska till exempel se över frågor om visstidsanställningar, fackligt arbete och anställningsvillkor hos underentreprenörer.

56. IT&Telekomföretagen ./. Unionen

• Telekom (Avtalskonstruktion 2)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-05-24.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Lönerevisionstidpunkt är 1 april om inte annat överenskommes. Om den lokala förhandlingen inte leder till en uppgörelse ökas lönesumman för de medlemmar vid företaget som omfattas av lönerevisionen med 2,0 procent (2013-04-01), 2,4 procent (2014-04-01) respektive 2,4 procent (2015-04-01).

Efter lönerevisonen ska lägsta lön vid fyllda 18 år uppgå till lägst 16 320 kronor/månad (2013), 16 713 kronor/månad (2014) respektive 17 114 kronor/månad (2015). Motsvarande lägsta lön för tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid i företaget är 17 357 kronor/månad, 17 774 kronor/månad respektive 18 200 kronor/månad.

För medarbetare som helt saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under sex månader. De lokala parterna kan komma överens om längre tillämpningstid.

En anställd som inte når förväntningarna kan få utebliven eller ringa löneökning. Motiv för detta ska redovisas och en åtgärdsplan ska upprättas gemensamt mellan chef och anställd.

Föräldraledighet
Föräldralönen utökas från fem till sex månader för den som har tre års oavbruten anställning hos arbetsgivaren.

Arbetsgrupper
En arbetsgrupp är tillsatt för att analysera de olika åtgärder som kan göras för att tjänstemän ska kunna arbeta längre. Delpension, innefattande ökad pensionsavsättning och möjlighet till deltid kan vara ett sätt att möjliggöra ett längre arbetsliv. En annan arbetsgrupp ska utreda om avtalets arbetstidsbestämmelser kan utvecklas för att bättre kunna svara mot de behov som såväl företag som tjänstemän har. En tredje arbetsgrupp ska utveckla, förtydliga och förenkla parternas förhandlingsordning.

Parterna är överens om att starta ett arbetsmiljöråd inom avtalsområdet, under förutsättning att samtliga parter vill delta.

Övrigt
I samband lönerevisionerna under avtalsperioden tas frågan om arbetstidens längd vid företaget upp av de lokala parterna. Träffas avtal om arbetstidsförkortning ska värdet av denna avräknas från utrymmet vid 2013, 2014 och 2015 års lönerevisioner.

57. SVEMEK ./. Unionen

• Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 5)

Avtalet, som gäller 2013-06-01–2016-05-31, träffades 2013-05-24.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Lönerevisionstidpunkt är 1 juni om inte parterna enas om annat. Det löneökningsutrymme som ställs till de lokala parternas förfogande uppgår till 1,4 procent (2013), 1,6 procent (2014) respektive 1,8 procent (2015). I samband med lönerevisionen ska de lokala parterna, utöver ovan angivna utrymme, förhandla om individuella löneökningar i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur för tjänstemännen.

Om de lokala parterna inte träffar annan överenskommelse ska varje tjänsteman som omfattas av lönerevisionen ha erhållit ett lägsta belopp (heltid) om 220, 248 kronor respektive 278 kronor.

Avtalets lägsta lön ska uppgå till 15 960 kronor/månad (2013), 16 295 kronor/månad (2014) respektive 16 670 kronor/månad (2015). Lägsta lön för tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid i företaget är 17 107 kronor/månad, 17 466 kronor/månad respektive 17 868 kronor/månad. Beloppen avräknas löneutrymmet vid företaget.

Då särskilda skäl föreligger kan lägre lön tillämpas under 12 månader.

För tjänsteman som erhåller liten eller ringa löneökning ska särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, samt om behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Pension
Tjänstemännen ska ha möjlighet att från 62 års ålder kunna gå i delpension. Avsättningen ska ske med 0,2 procent 2014 och med 0,3 procent 2015.

Föräldraledighet
Föräldralönen utökas från dagens fem till sex månader för anställd som varit anställd fyra år i följd eller mer.

Arbetsgrupper
En arbetsgrupp ska ta fram bestämmelser avseende tjänstemännens möjlighet att gå ner i tid för att möjliggöra delpension. Parterna har också tillsatt en arbetsgrupp i syfte att uppnå samsyn i hur frågor om livsarbetstid och därigenom förtida pensionsmöjligheter ska hanteras. En tredje grupp ska utreda förutsättningar och villkor för fackligt förtroendevalda, medan en fjärde arbetsgrupp ska försöka anpassa avtalet till småföretagens särskilda förutsättningar.

58. Maskinentreprenörerna ./. Svenska Byggnadsarbetareförbundet

• Entreprenadmaskinföretag (Avtalskonstruktion 7)

Avtalet, som gäller 2013-05-01–2016-04-30, träffades 2013-05-27 efter medling. Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Utgående lön för yrkesarbetare ökas med 2,27 procent per år innebärande löneökningar med 3,62 kronor/timme, 3,70 kronor/timme och 3,79 kronor/timme. Grundlönen för yrkesarbetare höjs från och med den 1 maj till 140 kronor/timme (2013), till 144 kronor/timme (2014) och till 149 kronor/timme (2015).

Föräldraledighet
Parterna omfattas av uppgörelsen mellan Svenskt Näringsliv och LO avseende föräldraförsäkring.

Övrigt
Enligt parternas överenskommelse Delvis inlösen av överenskommelsen om slutlig reglering av överenskommelse tecknad 1969 om ”Grupplivförsäkring mm” för arbetstagare återstod 0,2 procent den 1 april 2013. Utrymmet disponeras genom att nuvarande arbetstidsförkortning utökas från 34 till 36 timmar från den 1 april 2013 och med ytterligare två timmar från den 1 april 2015.

Arbetsgrupper
En arbetsgrupp tillsätts för att öka tillförlitligheten i den gemensamma lönestatistiken.

59. Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation ./. Kyrkans Akademikerförbund

• Svenska kyrkan (Avtalskonstruktion 4)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-05-27.

Lön
Löneöversyn sker den 1 april 2013, 2014 och 2015. Löneöversynsutrymmet är lägst 2,4 procent, 2,2 procent respektive 2,2 procent. Hos arbetsgivare där arbetstagarorganisationen har färre än fem medlemmar kan arbetsgivaren underskrida avtalets löneökningsutrymme om särskilda skäl föreligger.

Lägsta lön vid fyllda 18 år 18 505 kronor/månad (2014), 19 055 kronor/månad (2014) respektive 19 605 kronor/månad (2015).

Särskilda ersättningar höjs med 3,4 procent (2013-04-01) och med ytterligare 3,4 procent (2014-04-01).

Föräldraledighet
Rätt till föräldrapenningstillägg har förlängts med 30 kalenderdagar till 180 dagar. Den nya regeln gäller för barn som är födda från och med den 1 juli 2013.

Arbetsgrupper
En arbetsgrupp ska utreda möjligheten att införa regler om att semesterdagstillägg kan växlas mot lediga dagar. En annan arbetsgrupp tillsätts med syfte att förenkla och förbättra löneavtalet. En tredje arbetsgrupp ska utreda om möjligheten att tillämpa församlingsarbetstid för diakoner och för församlingspedagoger ska permanentas.

60. Visita ./. Unionen

• Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 5)

Avtalet, som gäller 2013-06-01–2016-05-31, träffades 2013-05-27.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Löneutrymmet uppgår till 2,1 procent (2013-06-01), 2,3 procent (2014-06-01) respektive 2,4 procent (2015-06-01) som fördelas individuellt i lokala förhandlingar.

Efter fördelning av utrymmet garanteras varje tjänsteman 262 kronor/månad vid lönerevisionen (2013), 288 kronor/månad (2014) respektive 300 kronor/månad (2015).

Avtalets lägsta lön för anställd fylld 20 år ska uppgå till 17 567 kronor/månad (2013), 17 971 kronor/månad (2014) respektive 18 403 kronor/månad (2015).

Konstateras det vid lönesättningen att tjänstemannen haft en ogynnsam löneutveckling ska arbetsgivaren föra utvecklingssamtal med tjänstemannen om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna samt behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder.

Pension
Visita och Unionen förklarar sig eniga om att ett partsgemensamt beslut om pensionsavsättning under nuvarande avtalsperiod, se arbetsgrupp nedan, får till följd att en revidering måste ske av löneavtalens lönenivåer, individgarantier och lägsta löner.

Föräldraledighet
Föräldralönen utökas från fem till sex månader för den som har varit anställd i fem år eller mer.

Arbetsgrupper
Parterna ska tillsätta en arbetsgrupp för att utreda och analysera förutsättningarna för en deltidspensionslösning. En annan arbetsgrupp ska se över avtalet i syfte att göra det mer pedagogiskt.

61. SVEMEK ./. Ledarna

• Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 1)

Avtalet, som gäller 2013-06-01–2016-05-31, träffades 2013-05-24.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Revidering av lönen ska ske vid tillfällen de lokala parterna enas om, dock minst en gång per år.

Vid befordran sker en översyn av lönen.

Pension
Tjänstemännen ska ha möjlighet att från 62 års ålder kunna gå i delpension. Avsättningen ska ske med 0,2 procent 2014-06-01 och med 0,3 procent 2015-06-01.

Föräldraledighet

Föräldralönen utökas från dagens fem till sex månader för anställd som varit anställd fyra år i följd eller mer.

Arbetsgrupper
En arbetsgrupp ska ta fram bestämmelser avseende tjänstemännens möjlighet att gå ner i tid för att möjliggöra delpension. Parterna har också tillsatt en arbetsgrupp i syfte att uppnå samsyn i hur frågor om livsarbetstid och därigenom förtida pensionsmöjligheter ska hanteras. En tredje grupp ska ta fram förslag på likalydande löneavtal för gruv-, massa/papper, stål & metall, sågverk samt SVEMEK.

62. Almega Tjänsteförbunden ./. Unionen

• Svensk Teknik och Design (STD) (Avtalskonstruktion 2)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-05-28.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön

Lönerevisionstidpunkt är den 1 april 2013, 2014 respektive 2015, om inte annat överenskommes. Om parterna inte lyckas träffa en överenskommelse om löneökningen avsätts 2,0 procent, 2,3 procent och 2,5 procent.

Efter lönerevisonen ska lägsta lön vid fyllda 18 år uppgå till 16 194 kronor/månad (2013), 16 567 kronor/månad (2014) respektive 16 981 kronor/månad (2015). Motsvarande lägsta lön för tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid vid företaget är 17 324 kronor/månad, 17 722 kronor/månad respektive 18 165 kronor/månad.

Lägre lön kan tillämpas under 12 månader om lokala parter träffar sådan överenskommelse.

En medlem som inte uppfyller uppsatta mål, kan enstaka år få ingen löneutveckling eller en löneutveckling som klart understiger övriga medarbetares. Arbetsgivaren ska till den fackliga organisationen redovisa dessa medlemmar, och efter begäran från den fackliga organisationen, ska särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, samt om behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. De lokala parterna ska även träffa överenskommelse om den framtida löneutvecklingen för dessa medlemmar. Parterna förbehåller sig rätten att i avtalsrörelsen 2015 eller 2016 återgå till en siffersatt individgaranti.

Föräldraledighet

Rätt till föräldraledighetsstillägg har förlängts med 30 kalenderdagar till sex månader.

Arbetsgrupper

En arbetsgrupp är tillsatt för att analysera det nya gränslösa arbetet utifrån ny teknik, en ny syn på arbete, fritid och familj. En annan arbetsgrupp ska skaffa sig kännedom, från både lokal lönebildning och processavtalet, om den praktiska tillämpningen och erfarenheter som de lokala parterna har skaffat sig. I en tredje arbetsgrupp ska parterna förutsättningslöst analysera de olika åtgärder som kan göras för att tjänstemännen ska kunna arbeta längre. Delpension innefattande ökad pensionsavsättning och möjlighet till deltid kan vara ett sätt att möjliggöra ett längre arbetsliv. Därutöver tillsätts arbetsgrupper för att modernisera Utvecklingsavtalet respektive förtydliga och förenkla parternas förhandlingsordning.

63. Arbetsgivarförbundet Pacta ./. Fastighetsanställdas Förbund

• Fastighetsservice (Avtalskonstruktion 4)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-04-30, träffades 2013-06-03 efter medling.

Lön

Löneökningsutrymmet utgörs av 550 kronor (2013-07-01), 550 kronor (2014-04-01) och 600 kronor (2015-04-01). Vid oenighet om fördelning i den lokala förhandlingen ska 50 procent fördelas generellt respektive år. För tiden 2013-04-01–06-30 utges ett engångsbelopp om 1 650 kronor.

Vid fyllda 19 år är lägsta lön 17 160 kronor (2013-04-01), 17 600 kronor (2014-04-01) och 18 080 kronor (2015-04-01). Höjningen motsvarar 80 procent av avtalets utrymme.

Lägsta lön för arbetstagare i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års sammanhängande anställning hos arbetsgivaren efter genomgången utbildning är 18 970 kronor/månad (2013-04-01), 19 520 kronor/månad (2014-04-01) och 20 120 kronor/månad (2015-04-01).

Övrigt
Inför beslut om införande av kontroll- eller bevakningssystem ska lokala parter MBL-förhandla eller samverka enligt lokalt samverkansavtal.

Arbetsgrupper
Centrala parter ska lyfta fram exempel och arbetssätt som kan utgöra stöd för ett framgångsrikt lokalt översynsarbete som grundar sig på avtalets intentioner om individuell och differentierad lön.

64. Arbetsgivaralliansen ./. Fastighetsanställdas Förbund

• Ideella och idéburna organisationer (Avtalskonstruktion 7)

Avtalet, som gäller 2013-05-01–2016-04-30, träffades 2013-06-04.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Lönerna höjs med 525 kronor (2013-05-01), 525 kronor (2014-05-01) och 650 kronor (2015-05-01).

Lägsta grundlön vid fyllda 20 år är 19 840 kronor (2013), 20 365 kronor (2014) och 21 015 kronor (2015).

Föräldraledighet
Parterna är överens om att utvärdera hur den kompletterande föräldraförsäkringen som antagits av Svenskt Näringsliv och LO påverkar branschavtalet. När parterna utrett detta ska branschavtalet justeras.

Arbetsgrupper
Parterna ska analysera omfattningen av visstidsanställningar och sammanhållen arbetstid.

Parterna är överens om att verka för en översyn/utveckling av Samverkansavtalet mellan Arbetsgivaralliansen å ena sidan och PTK, LO och Vision å den andra.

65. Arbetsgivaralliansen ./. Akademikerförbunden och Vision

• Ideella och idéburna organisationer (Avtalskonstruktion 2)

Avtalet, som gäller 2013-05-01–2016-04-30, träffades 2013-06-04.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Lägsta löneökningsutrymme vid löneöversyn är 2,0 procent (2013-05-01), 2,3 procent (2014-05-01) och 2,5 procent (2015-05-01).

Arbetsgrupper
En arbetsgrupp ska genomföra en översyna av arbetstidsområdet och arbetstidsreglerna.

Parterna är överens om att verka för en översyn/utveckling av Samverkansavtalet mellan Arbetsgivaralliansen och PTK/LO respektive Vision.

66. Arbetsgivaralliansen ./. Unionen

• Ideella och idéburna organisationer (Avtalskonstruktion 3)

Avtalet, som gäller 2013-05-01–2016-04-30, träffades 2013-06-04.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Lägsta löneökningsutrymmet vid löneöversyn är 2,0 procent (2013-05-01), 2,3 procent (2014-05-01) och 2,5 procent (2015-05-01).

Vid respektive löneöversyn är individgarantin lägst 250 kronor.

Lägsta lön vid fyllda 20 år är 18 870 kronor/månad (2013), 19 304 kronor/månad (2014) och 19 787 kronor/månad (2015).

Arbetsgrupper
En arbetsgrupp ska genomföra en översyn av arbetstidsområdet och arbetstidsreglerna.

En arbetsgrupp ska utreda och analysera förutsättningarna för förändringar i kollektivavtalet som är möjliga för att förena organisationens intresse av generationsväxling med tjänstemännens önskemål om ett hållbart arbetsliv. Delpension, innefattande ökad pensionsavsättning och möjlig deltid kan vara ett sätt att möjliggöra ett längre arbetsliv.

Parterna är överens om att verka för en översyn/utveckling av Samverkansavtalet mellan Arbetsgivaralliansen å den ena sidan och PTK, LO och Vision å den andra.

67. Biltrafikens Arbetsgivareförbund, Bussarbetsgivarna, Svenska Flygbranschen, Sjöfartens Arbetsgivareförbund och Sveriges Hamnar ./. Sveriges Ingenjörer

• Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 4)

Avtalet, som gäller 2013-05-01–2016-04-30, träffades 2013-06-05.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Det allmänna utrymmet för individuell fördelning är 1,9 procent (2013-05-01), 2,1 procent (2014-05-01) och 2,3 procent (2015-01-01).

Introduktionslön kan tillämpas under vissa förutsättningar. Introduktionslönen 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 20-åring och denna lön får utgå i högst 12 månader.

Lokalt löneavtal finns som alternativ möjlighet till det traditionella sättet att revidera löner. Det är arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen tillsammans som kommer överens om hur förhandlingarna ska gå till, löneutrymme samt den individuella fördelningen.

Pension
Arbetstagarna ska ha möjlighet att från 62 års ålder ansöka om deltidspension. Avsättning ska ske med 0,2 procent den 1 april 2014 och med ytterligare 0,3 procent den 1 april 2015.

Föräldraledighet
En sjätte månad tillförs för tjänsteman som varit anställd i sex eller fler år i följd.

Övrigt
Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om fyra månader (tidigare begränsningsperiod var fyra veckor eller en kalendermånad). Denna ändring gäller inte Svenska Flygbranschen och Trafikskolor.

Arbetsgrupper
En arbetsgrupp ska ta fram underlag till företagen för upphandling av företagshälsovård.

En arbetsgrupp tillsätts som ska arbeta i syfte att nå en gemensam värdegrund avseende bland annat kompetensutveckling, löner, likabehandling och ett utvecklande arbetsliv.

En arbetsgrupp ska se över om förhandlingsordningen vid tvisteförhandling bör moderniseras.

68. Biltrafikens Arbetsgivareförbund, Bussarbetsgivarna, Svenska Flygbranschen, Sjöfartens Arbetsgivareförbund och Sveriges Hamnar ./. Unionen

• Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 5 år 2013, avtalskonstruktion 4 åren 2014 och 2015)

Avtalet, som gäller 2013-05-01–2016-04 -30, träffades 2013-06-05.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Det allmänna utrymmet för individuell fördelning är 1,9 procent (2013-05-01), 2,1 procent (2014-05-01) och 2,3 procent (2015-01-01).

Om parterna inte kommer överens om utrymmet för individuella lönehöjningar är individgarantin 190 kronor vid revisionen 2013-05-01. Från och med lönerevisonen 2014 gäller en förstärkt löneprocess som innebär att arbetsgivaren ska redovisa medlemmar som får ringa eller ingen löneutveckling och kalla den lokala fackliga organisationen till särskilda överläggningar.

Lägsta lön vid fyllda 20 år är 15 478 kronor/månad (2013), 15 803 kronor/månad (2014) och 16 166 kronor/månad. För tjänsteman som fyllt 24 år är lägsta lön 18 373 kronor/månad (2013), 18 759 kronor/månad (2014) och 19 190 kronor/månad (2015).

Introduktionslön kan tillämpas under vissa förutsättningar. Introduktionslönen 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 20-åring och denna lön får utgå i högst 12 månader.

Lokalt löneavtal finns som alternativ möjlighet till det traditionella sättet att revidera löner. Det är arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen tillsammans som kommer överens om hur förhandlingarna ska gå till, löneutrymme samt den individuella fördelningen.

Pension
Arbetstagarna ska ha möjlighet att från 62 års ålder ansöka om deltidspension. Avsättning ska ske med 0,2 procent den 1 april 2014 och med ytterligare 0,3 procent den 1 april 2015.

Föräldraledighet
En sjätte månad tillförs för tjänsteman som varit anställd i sex eller fler år i följd.

Övrigt
Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om fyra månader (tidigare begränsningsperiod var fyra veckor eller en kalendermånad). Denna ändring gäller inte Svenska Flygbranschen och Trafikskolor.

Arbetsgrupper
En arbetsgrupp ska ta fram underlag till företagen för upphandling av företagshälsovård.

En arbetsgrupp tillsätts som ska arbeta i syfte att nå en gemensam värdegrund avseende bland annat kompetensutveckling, löner, likabehandling och ett utvecklande arbetsliv.

En arbetsgrupp ska se över om förhandlingsordningen vid tvisteförhandling bör moderniseras.

69. Almega Tjänsteföretagen ./. Unionen

• Revisions- och konsultföretag (Avtalskonstruktion 5 år 2013, avtalskonstruktion 4 åren 2014 och 2015)

Avtalet, som gäller 2013-01-01–2015-12-31, träffades 2013-06-10.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Utrymmet för individuella lönehöjningar är 2,0 procent (2013-01-01), 2,3 procent (2014-01-01) och 2,5 procent (2015-01-01).

Individgarantin är 220 kronor vid revisionen 2013-01-01. Från och med lönerevisonen 2014 ersätts den siffersatta individgarantin med en åtgärdsplan för tjänsteman som erhållit ingen eller märkbart låg löneökning.

Lägsta lön vid fyllda 20 år är 15 708 kronor/månad (2013), 16 069 kronor/månad (2014) och 16 471 kronor/månad (2015). För tjänsteman som fyllt 24 år är lägsta lön 18 201 kronor/månad, 18 620 kronor/månad och 19 085 kronor/månad.

Introduktionslön kan tillämpas under vissa förutsättningar. Introduktionslönen 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 20-åring och denna lön får utgå i högst 12 månader.

Lokalt löneavtal finns som alternativ möjlighet till det traditionella sättet att revidera löner. Det är arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen som tillsammans kommer överens om hur förhandlingarna ska gå till, löneutrymme samt den individuella fördelningen.

Föräldraledighet
En sjätte månad tillförs för tjänsteman som varit anställd i fem eller fler år i följd.

Arbetsgrupper
En arbetsgrupp ska utreda och analysera förutsättningarna för förändringar i kollektivavtalet som är möjliga för att förena företagens intresse av effektiv generationsväxling med tjänstemännens önskemål om ett hållbart längre arbetsliv. Parterna ska förutsättningslöst analysera de olika åtgärder som kan göras för att tjänstemännen ska kunna arbeta längre. Delpension innefattande ökad pensionsavsättning och möjlighet till deltid kan vara ett sätt.

Parterna inrättar en arbetsgrupp med uppdrag att under avtalsperioden utveckla, förtydliga och förenkla parternas förhandlingsordning.

70. Almega Tjänsteförbunden ./. Unionen

• Utveckling och tjänster (Avtalskonstruktion 5)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03 -31, träffades 2013-06-11.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Utrymmet vid lönerevision är 1,5 procent (2013-04-01), 1,8 procent (2014-04-01) och 2,0 procent (2015-04-01). Härutöver ska en löneöversyn genomföras. Löneöversynen ska ge lägst 0,5 procent respektive avtalsår.

Får tjänsteman ingen eller ringa löneökning ska en ska särskild diskussion upptas. Enas inte de lokala parterna om annat är individgarantin minst 190 kronor (2013), 220 kronor (2014) och 250 kronor (2015).

Lägsta lön vid fyllda 18 år är 16 409 kronor/månad (2013), 16 786 kronor/månad (2014) och 17 206 kronor/månad (2015).

För tjänsteman som varit anställd sammanhängande ett år i företaget är lägsta lön 17 323 kronor/månad, 17 721 kronor/månad (2014) och 18 164 kronor/månad (2015).

För anställd som saknar arbetslivserfarenhet kan efter lokal överenskommelse lägre lön tillämpas under tolv månader.

Föräldraledighet
Föräldraledigheten utökas från fem till sex månader.

Arbetsgrupper
En arbetsgrupp ska utreda och analysera förutsättningarna för förändringar i kollektivavtalet som är möjliga för att förena företagens intresse av effektiv generationsväxling med tjänstemännens önskemål om ett hållbart längre arbetsliv. Parterna ska förutsättningslöst analysera de olika åtgärder som kan göras för att tjänstemännen ska kunna arbeta längre. Delpension innefattande ökad pensionsavsättning och möjlighet till deltid kan vara ett sätt.

Parterna inrättar en arbetsgrupp med uppdrag att under avtalsperioden utveckla, förtydliga och förenkla parternas förhandlingsordning.

Parterna ska under avtalets första år se över löneavtalet för att utveckla processen och undersöka möjligheten att ersätta den siffersatta individgarantin med åtgärdsplan eller annan tillämplig process.

71. Föreningen Vårdföretagarna ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet

• Personlig assistans (Avtalskonstruktion 4)

Avtalet, som gäller 2013-06-01–2016-06-30, träffades 2013-06-13.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Utrymmet för individuella höjningar beräknas på 500 kronor (2013-06-01), 570 kronor (2014-06-01) och 630 kronor (2015-06-01).

Lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år är 16 773 kronor/månad (2013), 17 151 kronor/månad (2014) och 17 562 kronor/månad (2015).

Ersättning för obekväm arbetstid, jour med mera höjs från den 1 september respektive år.

Avtalet motsvaras av en kostnadsökning på 6,8 procent. Besparingar har genomförts genom att till exempel lägsta löner totalt höjs med ett lägre krontalsbelopp än 1 700 kronor samt att höjningen av tillägg sker först den 1 september respektive år.

Föräldraledighet
Partena förbinder sig att anta det av Svenskt Näringsliv och LO framförhandlade avtalet om föräldraförsäkring.

Övrigt
Lokal överenskommelse får träffas om utökad jourtid om överenskommelsen leder till utökad sysselsättningsgrad och assistenten så önskar. Karenstiden vid sjukdom maximeras till högst 8 timmar för en arbetsdag.

Arbetsgrupper
En arbetsgrupp tillsätts som ska utvärdera kollektivavtalets skrivning gällande garanterad och förmodad sysselsättningsgrad.

Partena ska även se över möjligheten till övergång från timlön till månadslön.

En arbetsgrupp ska se över kollektivavtalets uppsägningstider.

72. Bemanningsföretagen ./. Unionen

• Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 5)

Avtalet, som gäller 2013-05-01–2016-04-30, träffades 2013-06-14.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart under förutsättning att övriga avtal inom Almega sagts upp.

Lön
Det totala utrymmet för individuella lönehöjningar är 2,0 procent (2013-05-01), 2,3 procent (2015-05-01) och 2,5 procent (2015-05-01).

Individgarantin vid respektive lönerevision är 210 kronor, 230 och 230 kronor.

Lägsta lönen vid fyllda 20 år är 15 708 kronor/månad (2013), 16 069 kronor/månad (2014) och 16 471 kronor/månad (2015). För tjänsteman som fyllt 24 år är lägsta lön 18 201 kronor/månad, 18 620 kronor/månad och 19 085 kronor/månad.

Introduktionslön kan tillämpas under vissa förutsättningar. Introduktionslönen 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 20-åring och denna lön får utgå i högst 12 månader.

Parterna är överens om att det samlade avtalsvärdet är 6,8 procent.

Föräldraledighet
En sjätte månad tillförs för tjänsteman som varit anställd i fem eller fler år i följd.

Arbetsgrupper
En arbetsgrupp ska utreda och analysera förutsättningarna för förändringar i kollektivavtalet som är möjliga för att förena företagens intresse av effektiv generationsväxling med tjänstemännens önskemål om ett hållbart längre arbetsliv. Parterna ska förutsättningslöst analysera de olika åtgärder som kan göras för att tjänstemännen ska kunna arbeta längre. Delpension innefattande ökad pensionsavsättning och möjlighet till deltid kan vara ett sätt.

Parterna inrättar en arbetsgrupp med uppdrag att under avtalsperioden utveckla, förtydliga och förenkla parternas förhandlingsordning.

En arbetsgrupp ska se över löneavtalet, till exempel möjligheten till lokalt löneavtal. Parterna ska även följa utvecklingen på andra avtal där individgarantin tagits bort.

73. Sveriges Frisörföretagare ./. Handelsanställdas förbund

• Frisöravtalet (Avtalskonstruktion 7)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2014-03-31, träffades 2013-06-16 efter medling.

Lön
Grundlönen fastställs till 19 000 kronor och garantilönen fastställs till 21 249 kronor.

Löner till obehöriga frisörer och löner enligt utbildningsavtalet kopplas till garantilönen på sedvanligt sätt.

Övriga löner och andra ersättningar och lönetillägg höjs med 2,25 procent. Tjänstetidstillägget fastställs till 478 kronor för heltidsarbetande behörig. Garantilön utgår inte under provanställning.

För perioden 2013-04-01 till 2013-06-30 utbetalas ett engångsbelopp till behöriga frisörer om 1,90 kronor per arbetad timme. Till obehöriga frisörer uppgår motsvarande belopp till 1,60 kronor.

Arbetsgrupper
Parterna tillsätter snarast en arbetsgrupp som får till uppdrag att utveckla en gemensam statistikfunktion för lönestatistik och annan för parterna relevant statistik, samt rutiner för insamling och former för distribution av data inom avtalsområdets företag.

74. Arbetsgivarföreningen KFO ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet

• Personlig assistans (Avtalskonstruktion 4)

Avtalet, som gäller 2013-08-01–2016-08-31, träffades 2013-06-18.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Löneutrymmet för individuella höjningar är 500 kronor (2013-08-01), 550 kronor (2014-08-01) och 650 kronor (2015-08-01).

Från och med 2014-01-01 är lägsta lön vid fyllda18 år 17 003 kronor/månad. Från och med 2015-01-01 är lägsta lön 17 393 kronor och från och med 2016-01-01 är lägsta lön 17 828 kronor/månad.

Tilläggen för obekväm arbetstid med flera tillägg höjs från 2014-01-01, 2015-01-01 och 2016-01-01.

Kostnadsökningen för avtalet bedöms till 6,8 procent. Besparingar har genomförts bland annat genom att höjningen av lägstalöner och ob-tillägg med flera tillägg har senarelagts och genom förändringar i arbetstider.

Föräldraledighet
Från och med den 1 januari 2014 omfattas avtalsområdet av *Försäkring om kompletterande föräldrapenning* förutsatt att KFO och LO kommer överens om försäkringsvillkoren.

Övrigt
Lokal överenskommelse kan, med avsteg från reglerna om sammanlagd arbetstid, få träffas om utökad jourtid om överenskommelsen leder till utökad sysselsättningsgrad och assistenten så önskar.

För ett begränsat anställningstillfälle får ordinarie arbetstid uppgå till 50 timmar i genomsnitt under begränsningsperioden, dock maximalt 2 080 timmar per kalenderår.

Bestämmelserna om arbetstid har förändrats på så sätt att för utbildningar som arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla arbetstagaren med anledning av Socialstyrelsens krav på den personliga assistentens kompetens, gäller att sådan

tid inte räknas som arbetad tid enligt arbetstidslagen. Reglerna om dygnsvila ska dock iakttas.

Arbetsgrupper
Parterna har inrättat en arbetsgrupp som ska utreda behovet av en lönenämnd samt förändringar av tvisters lösande.

Dessutom tillsätts en arbetsgrupp som ska utreda förutsättningarna för introduktionsanställningar.

75. IT&Telekomföretagen ./. SEKO – Facket för Service och Kommunikation

• Telekom (Avtalskonstruktion 5)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-06-19 efter medling. Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Lönerevisionen ska, om lokala parter inte kommer överens om annat, ske den 1 april respektive år och omfatta en pott om minst 2 procent (2013), om minst 2,4 procent (2014) och om minst 2,4 procent (2015).

Om en arbetstagare efter lönervision inte erhållit en löneökning, som uppgår till 350 kronor (2013), 300 kronor (2014) och 300 kronor (2015) ska särskilda överläggningar hållas med de lokala parterna.

Enas inte de lokala parterna i lönerevisionen ska en central förhandling ske om någon av parterna begär det inom tre veckor. Enas inte de centrala parterna i lönerevisionen, utges 50 procent av utrymmet generellt och 50 procent fördelas av arbetsgivaren.

Lägsta lön efter lönerevision vid fyllda 18 år är 16 321 kronor/månad (2013), 16 713 kronor/månad (2014) och 17 144 kronor/månad (2015). Vid fyllda 18 år och med ett års sammanhängande anställningstid i företaget ska lägsta lön efter lönerevision vara 17 357 kronor/månad, 17 774 kronor/månad och 18 200 kronor/månad. Lokala parter kan enas om annat.

Föräldraledighet
Efter tre års oavbruten anställning hos arbetsgivare utges ersättning för 6 månader.

Övrigt
I samband med lönerevisionerna tas frågan om arbetstidens längd vid företaget upp av de lokala parterna. Förhandlingarna kan omfatta såväl ytterligare förkortningar som förlängning/återköp av tidigare kortad arbetstid. Om avtal träffas om arbetstidsförkortning ska värdet att detta avräknas utrymmet under avtalsperioden.

Arbetsgrupper
Parterna inrättar en arbetsgrupp som ska utreda möjligheterna att nå parts-gemensamma lösningar inom ramen för yrkanden som berör arbetstid, restid, semesterförläggning och ledighet.

En arbetsgrupp ska se över frågor kring visstidsanställningar.

En arbetsgrupp ska utveckla, förtydliga och förenkla parternas förhandlingsordning.

76. Almega Tjänsteförbunden ./. SEKO – Facket för Service och Kommunikation

• Spårtrafik (Avtalskonstruktion 3)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-06-19 efter medling. Sista avtalsåret är uppsägningsbart. Utvecklas inte det partsgemensamma arbetet om nytt centralt branschavtal tillfredsställande kan avtalet sägas upp med upphörande redan 31 maj 2014.

Lön
Om de lokala parterna inte kommer överens om annat är löneutrymmet 2,7 procent (2013-04-01), 1,8 procent (2014-06-01) och 2,3 procent (2015-04-01).

Om de lokala parterna inte kommer överens om annat är individgarantin 260 kronor (2013), 220 kronor (2014) och 240 kronor (2015).

Föräldraledighet
Efter åtta års sammanhängande anställning utges ersättning under högst sex månader.

Arbetsgrupper
En arbetsgrupp ska skapa ett nytt centralt branschavtal.

Parterna är överens om att fortsätta arbetet i projektgruppen från 2010 års avtal som rör hot och våld samt ensamarbete.

77. Almega Tjänsteförbunden ./. Fackförbundet ST

• Spårtrafik (Avtalskonstruktion 3)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-06-19 efter medling. Sista avtalsåret är uppsägningsbart. Utvecklas inte det partsgemensamma arbetet om nytt centralt branschavtal tillfredsställande kan avtalet sägas upp med upphörande redan 31 maj 2014.

Lön
Om de lokala parterna inte kommer överens om annat är löneutrymmet 2,7 procent (2013-04-01), 1,8 procent (2014-06-01) och 2,3 procent (2015-04-01).

Om de lokala parterna inte kommer överens om annat är individgarantin 260 kronor (2013), 220 kronor (2014) och 240 kronor (2015).

Om de lokala parterna inte kommer överens om annat är lägsta lön vid fyllda 18 år 16 492 kronor/månad (2013), 16 789 kronor/månad (2014) och 17 175 kronor/månad (2015). Lägsta lön vid fyllda 18 år och två års relevant yrkeserfarenhet är 18 296 kronor/månad (2013), 18 625 kronor/månad (2014) och 19 053 kronor/månad (2015).

Föräldraledighet
Efter åtta års sammanhängande anställning utges ersättning under högst sex månader.

Arbetsgrupper
En arbetsgrupp ska skapa ett nytt centralt branschavtal.

Parterna är överens om att fortsätta arbetet i projektgruppen från 2010 års avtal som rör hot och våld samt ensamarbete.

78. Almega Tjänsteföretagen och Medieföretagen ./. Unionen

• Tjänstemän i tjänste- och medieföretag (Avtalskonstruktion 5 år 2013, avtalskonstruktion 4 åren 2014 och 2015)

Avtalet, som gäller 2013-05-01–2016-04-30, träffades 2013-06-19.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Det totala utrymmet för individuella lönehöjningar är 2,0 procent (2013-05-01), 2,3 procent (2014-05-01) och 2,5 procent (2015-05-01).

Individgarantin är 220 kronor vid revisionen 2013-05-01. Från och med lönerevisonen 2014 ersätts den siffersatta individgarantin med en åtgärdsplan för tjänsteman som erhållit ingen eller märkbart låg löneökning.

Vid fyllda 20 år ska lönen lägst uppgå till 15 708 kronor/månad (2013), 16 069 kronor/månad (2014) och 16 471 kronor/månad (2015). Vid fyllda 24 år ska lönen lägst uppgå till 18 201 kronor/månad, 18 620 kronor/månad och 19 085 kronor/månad.

Introduktionslön kan tillämpas under vissa förutsättningar. Introduktionslönen 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 20-åring och denna lön får utgå i högst 12 månader.

Lokalt löneavtal finns som alternativ möjlighet till det traditionella sättet att revidera löner. Det är arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen som tillsammans kommer överens om hur förhandlingarna ska gå till, löneutrymme samt den individuella fördelningen.

Föräldraledighet
En sjätte föräldralönemånad tillförs för tjänsteman som varit anställd i fem eller fler år i följd.

Arbetsgrupper
En arbetsgrupp ska utreda och analysera förutsättningarna för förändringar i kollektivavtalet som är möjliga för att förena företagens intresse av effektiv generationsväxling med tjänstemännens önskemål om ett hållbart längre arbetsliv. Parterna ska förutsättningslöst analysera de olika åtgärder som kan göras för att tjänstemännen ska kunna arbeta längre. Delpension innefattande ökad pensionsavsättning och möjlighet till deltid kan vara ett sätt.

Parterna inrättar en arbetsgrupp med uppdrag att under avtalsperioden utveckla, förtydliga och förenkla parternas förhandlingsordning.

79. Almega Tjänsteförbunden ./. Fastighetsanställdas Förbund och SEKO – Facket för Service och Kommunikation

• Serviceentreprenad (Avtalskonstruktion 6)

Avtalet, som gäller 2013-06-01–2016-05-31, träffades 2013-06-20 efter medling. Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Avtalet är tvådelat på så sätt att olika villkor gäller beroende på om lokalt överenskomna lönesystem finns eller inte.

För företag som har lokalt överenskomna lönesystem ska ett löneutrymme om 530 kronor bildas den 1 juni 2013: 265 kronor ska fördelas generellt och 265 kronor ska utgöra en pott för individuell fördelning. Enas inte de lokala parterna före den 1 oktober 2013 ska ytterligare 132 kronor utges generellt. Den 1 juni 2014 är löneutrymmet 560 kronor: 280 kronor ska utges generellt och 280 kronor för individuell fördelning och om de lokala parterna inte enats före den 1 oktober 2014 ska ytterligare 140 kronor utges generellt. Den 1 juni 2015 utgör lönepotten 610 kronor varav 305 kronor utges generellt och 305 kronor avsätts för individuell fördelning. Ytterligare 152 kronor fördelas generellt om de lokala parterna inte kommer överens före den 1 oktober 2015.

För företag som *inte* har lokalt överenskomna lönebildningssystem utges generella löneökningar om 530 kronor/månad, 560 kronor/månad och 610 kronor/månad den 1 juni respektive år.

Lägsta utgående lön efter lönerevision är 19 940 kronor/månad (2013), 20 500 kronor/månad (2014) och 21 110 kronor/månad (2015).

Föräldraledighet
Parterna omfattas av uppgörelsen mellan Svenskt Näringsliv och LO avseende föräldraförsäkring.

Arbetsgrupper
Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp, med uppdrag att utvärdera och utreda branschvanans effekter på företagens konkurrenskraft, på lönebildningen samt hur den upplevs av arbetstagaren.

80. Svenska Flygbranschen ./. Unionen

• Kabinpersonal (Avtalskonstruktion 7)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-06-26 efter medling. Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Löneökningsutrymmet är 2,0 procent, 2,1 procent respektive 2,2 procent och gäller från den 1 april 2013, 2014 respektive 2015. Samtliga lönedelar och tillägg med undantag av garantiprovision höjs lika mycket.

Pension
Arbetstagare kan ansöka om rätt till delpension från och med den månad arbetstagaren fyller 62 år. Från och med den 1 april 2014 avsätts 0,2 procent och

från och med1 april 2015 avsätts ytterligare 0,3 procent av pensionsmedförande lön enligt ITP-planen. Avsättning sker även för arbetstagare som inte fyllt 25 år.

Föräldraledighet
Efter sex års anställning i följd utgörs föräldralönen sex månadslöner

81. Bussarbetsgivarna ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet

• Bussbranschavtalet (Avtalskonstruktion 4)

Avtalet, som gäller 2013-06-01–2016-09-30, träffades 2013-06-27 efter medling. Sista avtalsåret är uppsägningsbart under förutsättning att kollektivavtalet mellan Teknikföretagen och IF Metall (Teknikavtalet) sägs upp inför det tredje avtalsåret.

Lön
Lönen i löneplanen för bussförare i lönegrupp 2–5 höjs med 530 kronor/månad (2013-06-27), 570 kronor/månad (2014-06-01) och 632 kronor/månad (2015-06-01). För bussförare i lönegrupp 1 höjs lönen med 397 kronor/månad (2013-06-27), med 428 kronor/månad (2014-06-01) och med 474 kronor/månad (2015-06-01). För övriga arbetstagare beräknas en lönepott för individuell fördelning. Potten utgörs av 530 kronor (2013-06-27), 570 kronor (2014-06-01) och 632 kronor (2015-06-01).

För medarbetare som erbjuds ringa eller ingen löneutveckling ska särskilt samtal genomföras och en utvecklingsplan ska upprättas. Med ringa utveckling avses 265 kronor (2013), 285 kronor (2014) och 316 kronor (2015).

Efter lönerevision 2013 ska lönen uppgå till lägst 18 500 kronor/månad för medarbetare som innevarande år fyller lägst 18 år.

Föräldraledighet
Från och med den 1 januari 2014 ersätts kollektivavtalets regler med en kollektivavtalad försäkring om kompletterande föräldraförsäkring.

Övrigt
Det samlade avtalsvärdet är (räknat på 36 månader) 6,8 procent. De 0,4 procent i kostnadsökning från omläggningen av avtalspension SAF-LO som återstod att avräkna har avräknats i denna överenskommelse.

Avtalet innehåller nya skrivningar om byte av entreprenör och arbetstid. En partsgemensam nämnd inrättas med uppgift att samla information och kunskap om anställningsprocesser med mera i samband med entreprenörbyte. Under avtalsperioden ska försök med individuell lönesättning för förare kunna inledas.

Arbetsgrupper
Parterna ska under avtalsperioden inventera, analysera och finna lösningar på de frågeställningar som uppstår på grund av beställningstrafikens specifika förutsättningar och behov.

82. Almega Medieföretagen ./. Teaterförbundet

• Biografavtalet (Avtalskonstruktion 6)

Avtalet, som gäller 2013-06-01–2016-05-31, träffades 2013-06-27 efter medling.

Lön
Löneutrymmet utgör 2,77 kronor/timme, 3,19 kronor/timme och 3,47 kronor/timme respektive avtalsår. 45 procent av löneutrymmet avsätts till generell höjning och 55 procent avsätts för individuell fördelning.

Ersättningen för obekväm tjänstgöring fryses under avtalsperioden.

Övrigt
Parterna är överens om att de 0,12 procent som återstod efter avtalspension SAF-LO ska avräknas från löneutrymmet.

Parterna gör en samfälld bedömning att löneökningar och förändringar i allmänna villkor innebär en kostnadsökning om 6,8 procent.

83. Almega Medieföretagen ./. Unionen

• Tjänstemannaavtal före detta MIA-SIF (Avtalskonstruktion 5 år 2013 och avtalskonstruktion 4 åren 2014 och 2015)

Avtalet, som gäller 2013-05-01–2016-04-30, träffades 2013-06-27.
Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Det totala utrymmet för individuella löneökningar är 2,0 procent, 2,3 procent och 2,5 procent att fördela den 1 maj åren 2013, 2014 och 2015.

Heltidsanställda garanteras lönehöjning om 220 kronor/månad vid revisionen den 1 maj 2013. Parterna har överenskommit att från och med lönerevisionen 2014 ersätta den siffersatta individgarantin med en åtgärdsplan.

Vid fyllda 20 år ska lönen uppgå till lägst 15 708 kronor/månad (2013), 16 069 kronor/månad (2014) och 16 471 kronor/månad (2015). Vid fyllda 24 år ska lönen uppgå till lägst 18 201 kronor/månad (2013), 18 620 kronor/månad (2014) och 19 085 kronor/månad (2015).

Introduktionslön kan tillämpas under vissa förutsättningar. Introduktionslönen för tjänsteman som uppfyller förutsättningarna ska uppgå till lägst 75 procent av lägsta lön för tjänsteman som fyllt 20 år. Introduktionslönen gäller för nyanställda i åldern 20–23 år som ska genomgå planerad utbildning i anslutning till arbetet. Lönen får utgå i högst 12 månader.

Lokalt löneavtal finns som alternativ möjlighet till det traditionella sättet att revidera löner. Det är arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen som tillsammans kommer överens om hur förhandlingarna ska gå till, löneutrymme samt den individuella fördelningen.

Föräldraledighet
En sjätte föräldralönemånad införs. Den sjätte föräldramånaden gäller om tjänstemannen varit anställd i fem eller fler år i följd.

Arbetsgrupper
En arbetsgrupp ska utreda och analysera förutsättningarna för förändringar i kollektivavtalet som är möjliga för att förena företagens intresse av effektiv generationsväxling med tjänstemännens önskemål om ett hållbart längre

arbetsliv. Parterna ska förutsättningslöst analysera de olika åtgärder som kan göras för att tjänstemännen ska kunna arbeta längre. Delpension innefattande ökad pensionsavsättning och möjlighet till deltid kan vara ett sätt.

En arbetsgrupp inrättas med uppdrag att under avtalsperioden utveckla, förtydliga och förenkla parternas förhandlingsordning.

84. Almega Tjänsteförbunden ./. Sveriges Ingenjörer och Saco-förbundet Trafik och Järnväg, TJ

• Spårtrafik (Avtalskonstruktion 1)

Avtalet, som gäller 2013-04-01 och till vidare, träffades 2013-07-03.

Lön
Lönerevisionstidpunkt är den 1 april årligen om inte annat överenskommes lokalt.

Föräldraledighet
Föräldraledigheten utökas med en månad. Det innebär att efter åtta års sammanhängande anställning utges ersättning för högst sex trettiodagarsperioder.

Arbetsgrupper
En arbetsgrupp bildas med målsättningen att skapa ett nytt centralt branschavtal. Utvecklas inte arbetet i arbetsgruppen på ett tillfredsställande sätt kan villkorsavtalet sägas upp till upphörande den 31 maj 2014.

85. Almega Tjänsteföretagen ./. Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

• Friskolor (Avtalskonstruktion 2 år 2013 och år 2014, avtalskonstruktion 1 åren 2015 och 2016)

Avtalet, som gäller 2013-09-01–2017-08-31, träffades 2013-09-03.

Lön
Om de lokala parterna inte kommer överens ska det garanterade utfallet motsvara märket för övriga arbetsmarknaden vid revisionstillfället den 1 september 2013. Vid revisionstillfället den 1 september 2014 är det garanterade utfallet 4 procent. Löneutveckligen för 2015 och 2016 fastställs genom lokal lönebildning.

De i avtalet uppräknade krontalsersättningarna räknas upp med 2,0 procent, 2,3 procent respektive 2,5 procent den 1 september varje år.

Föräldraledighet
Från och med 2013-09-01 utökas föräldraledigheten med föräldraledighetstillägg med 30 dagar och från och med 2014-09-01 utökas ledigheten med ytterligare 30 dagar. Det innebär att föräldraledigheten är 120 dagar vid anställning i ett men inte två år, 150 dagar om anställningen varat i minst två år och i 180 dagar om den varat i minst tre år.

Övrigt
Begränsningsperioden för arbetstid utökas från fyra veckor till sex månader. För att en lärare ska få lön under jul-, sport-, eller påsklov, krävs att han/hon återgår i arbete minst 7 dagar före lovet. Bestämmelsen gäller från och med 2014-07-01.

Arbetsgrupper
Partsgemensamt arbete inleds kring utveckling för framtidens skola.

En partsgemensam arbetsgrupp tillsätts i syfte att diskutera samverkansformer samt skapa riktlinjer och rekommendationer för de lokala parternas arbete.

Parterna ska under avtalsperioden göra en gemensam översyn av allmänna villkor. Parterna ska också diskutera systemet för föräldraledighetstillägg.

86. Almega Tjänsteförbunden ./. SEKO – Facket för Service och Kommunikation

• Kommunikation (Avtalskonstruktion 2)

Avtalet, som gäller 2013-06-01–2016-07-31, träffades 2013-09-17 efter medling.

Lön
Om inte om inte de lokala parterna kommer överens om annat ska löneöversynen omfatta ett lokalt utrymme om 1 700 kronor dock lägst 6,8 procent enligt följande: 550 kronor dock lägst 2,0 procent (2013-06-01), 550 kronor dock lägst 2,4 procent (2014-06-01) samt 600 kronor dock lägst 2,4 procent (2015-06-01, 14 månader).

Vid fyllda 18 år är lägsta lön 16 534 kronor/månad (2013), 17 084 kronor/månad (2014) och 17 684 kronor/månad (2015). Vid fyllda 18 år och en sammanhängande anställningstid under de senaste 24 månaderna är lägsta lön 17 479 kronor/månad (2013), 18 029 kronor/månad (2014) och 18 629 kronor/månad (2015).

Pension
Parterna har enats om att fortsätta tillämpa pensionsplanen ITP för samtliga anställda.

Föräldraledighet
Efter fyra års sammanhängande anställning hos arbetsgivaren utges ersättning under högst fem månader och efter fem års anställning utges ersättning under högst sex månader.

Arbetsgrupper
En arbetsgrupp ska se över frågor kring anställningsformer.

87. Föreningen Vårdföretagarna ./. Unionen

• Tandläkarmottagningar (Avtalskonstruktion 5 åren 2013 och 2014, avtalskonstruktion 2 år 2015)

Avtalet, som gäller 2013-07-01–2016-06-30, träffades 2013-09-20. Sista året är uppsägningsbart. Uppsägning får ske under förutsättning att Unionens samtliga uppsägningsbara avtal med förbunden inom Almega sägs upp i förtid.

Lön
Ett allmänt utrymme beräknas för individuell lönehöjning om 2,0 procent 2013-07-01 och om 2,4 procent 2014-07-01.
Om de lokala parterna inte kommer överens om annat är löneökningsutrymmet 2015-07-01 2,4 procent.

Heltidanställd garanteras, om inte annat överenskommes lokalt, 240 kronor/månad vid lönerevisionen 2013-07-01 och 220 kronor/månad vid lönerevisionen 2014-07-01. Vid låg löneökning år 2015 gäller att överläggningar ska föras om medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna, samt om behov av kompetenshöjande åtgärder eller andra ändamålsenliga åtgärder. En åtgärdsplan ska upprättas som innehåller åtgärder som avser att leda till att medarbetaren får en mer positiv löneutveckling i framtiden.

Lägsta lön den 1 juli 2013 vid fyllda 18 år ska uppgå till 13 770 kronor/månad. För tandsköterskor gäller 16 014 kronor/månad. Den 1 juli 2014 ska lägsta lön för den som fyllt 18 år uppgå till lägst 14 100 kronor/månad och för tandsköterskor 16 398 kronor/månad. Efter lönerevisionen 2015 ska lönen för den som fyllt 18 år uppgå till lägst 14 439 kronor/månad och för tandskoterskor gäller 16 792 kronor/månad.

Föräldraledighet

Föräldralön på fem månader utökas med en månad och utges nu i sex månader.

Arbetsgrupper

En partsgemensam arbetsgrupp ska utreda och analysera förutsättningarna för förändringar i kollektivavtalet som är möjliga för att förena företagens intresse av effektiv generationsväxling med tjänstemännens önskemål om ett hållbart längre arbetsliv. Parterna ska förutsättningslöst analysera de olika åtgärder som kan göras för att tjänstemännen ska kunna arbeta längre. Delpension innefattande ökad pensionsavsättning och möjlighet till deltid kan vara ett sätt.

Parterna har enats om att inrätta en arbetsgrupp med uppdrag att under avtalsperioden utveckla, förtydliga och förenkla parternas förhandlingsordning.

88. Arbetsgivareföreningen KFO ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet

• Förskolor, fritidshem och fristående skolor (Avtalskonstruktion 4)

Avtalet, som gäller 2013-09-01–2016-10-31, träffades 2013-09-23.

Lön

Ett löneökningsutrymme om lägst 500 kronor 2013-09-01, lägst 550 kronor 2014-09-01 och lägst 650 kronor 2015-09-01 ska fördelas individuellt.

Lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år och har en sammanhängande anställningstid överstigande tre månader är 16 998 kronor/månad (2013), 17 338 kronor/månad (2014) och 17 824 kronor/månad (2015).

För arbetstagare i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års sammanhängande anställning i yrket efter genomgången utbildning är lägsta lön 18 865 kronor/månad (2013), 19 415 kronor/månad (2014) och 20 065 kronor/månad (2015).

Föräldraledighet

Föräldraledigheten utökas med 30 dagar till 150 dagar om den anställde varit anställd i minst två år.

Övrigt
Överenskommelse om tidsbegränsad anställning kan träffas i de fall ersättning utgår till verksamheten och ersättningen har ett direkt samband med ett barns särskilda behov. Anställningen är då knuten till att ersättningen utgår.

En provanställning kan förlängas vid exempelvis långvarig sjukdom.

Överenskommelse kan träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare om att semesterdagar som överstiger 20 kan omvandlas till ledighet i timmar (2014-01-01).

Arbetsgrupper
En arbetsgrupp tillsätts med uppgift att ta fram material som konkretiserar löneprocessen.

89. Arbetsgivarverket ./. SEKO – Facket för Service och Kommunikation

• Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2013–2016) (Avtalskonstruktion 2)

Avtalet, som gäller 2013-10-01–2016-09-30, träffades 2013-10-01.

Lön
Tidpunkt för lönerevision ska fastställas lokalt och lönen bestäms i lokal förhandling.

Om överenskommelse inte kan nås vid lönerevision gäller att lokal lönenämnd ska avgöra frågan. Om lokala parter inte kommer överens om annat gäller de nya lönerna från den 1 oktober 2013, 1 oktober 2014 och 1 oktober 2015.

Om inte annat överenskommes är revisionsbeloppet vid första revisionstillfället 2,0 procent, dock lägst 420 kronor. Vid andra revisionstillfället är revisionsbeloppet 2,3 procent, dock lägst 465 kronor och vid tredje revisionstillfället är revisionsbeloppet 2,5 procent, dock lägst 545 kronor.

Om det kan konstateras att en eller flera av arbetstagarorganisationens medlemmars lön inte har ändrats eller ändrats endast i ringa omfattning, ska arbetsgivaren ta initiativ till att tydligöra skälen för detta för respektive berörd arbetstagare. Arbetsgivaren ska också tillsammans med arbetstagaren planera vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön.

Övrigt
Parterna har träffat en principöverenskommelse kring fortsatt översynsarbete om ett omställningsavtal.

Arbetsgrupper
Parterna är överens om att genomföra ett partsgemensamt arbete om de statliga pensionsbestämmelserna. Arbetets inriktning är ett system med premiebestämda pensionsbestämmelser.

Parterna är vidare överens om att följa upp utvecklingen och förekomsten av tidsbegränsade anställningar samt att göra en partsgemensam översyn av Samarbetsavtalet.

90. Almega Tjänsteförbunden ./. Civilekonomerna, Jusek, SRAT, Sveriges Ingenjörer

• Kommunikation (Avtalsområde 1)

Avtalet, som gäller 2013-06-01–2016-07-31, träffades 2013-10-04 efter medling.

Lön
Lönerevisionstidpunkt är den 1 juni årligen om inte annat överenskommes lokalt.

Restidsersättning och ersättning för obekvämarbetstid, jour och beredskap räknas upp med 2,0 procent (2013) 2,4 procent (2014) och 2,4 procent (2015).

Föräldraledighet
Efter fyra års sammanhängande anställning hos arbetsgivaren utges ersättning under högst fem månader och efter fem års anställning utges ersättning under högst sex månader.

Övrigt
Detta avtal gäller inte Saco-Posten.

Arbetsgrupper
En arbetsgrupp ska se över frågor kring anställningsformer.

91. Arbetsgivarverket ./. OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna

• Ramavtal om löner med mera för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2013–2016) (Avtalskonstruktion 2)

Avtalet, som gäller 2013-10-01–2016-09-30, träffades 2013-10-04.

OFR:s förbundsområden omfattar:

Förbundsområde S: Fackförbundet ST, Lärarförbundet, Ledarna, Försvarsförbundet och Vårdförbundet.

Förbundsområde P: Polisförbundet och TULL-KUST.

Förbundsområde O: Officersförbundet och Ledarna.

Lön
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. Om lokala parter inte kommer överens om annat gäller de nya lönerna från den 1 oktober 2013, 1 oktober 2014 och 1 oktober 2015.

Om inte annat överenskommes är revisionsbeloppet vid första revisionstillfället 2,0 procent, dock lägst 420 kronor. Vid andra revisionstillfället är revisions–beloppet 2,3 procent, dock lägst 465 kronor och vid tredje revisionstillfället är revisionsbeloppet 2,5 procent, dock lägst 545 kronor.

Om det kan konstateras, efter avslutade förhandlingar, att en eller flera av arbetstagarorganisationens medlemmars lön inte har ändrats eller ändrats endast i ringa omfattning, ska arbetsgivaren ta initiativ till att tydligöra skälen för detta för

berörda arbetstagare. Arbetsgivaren ska också tillsammans med arbetstagaren planera vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön.

Övrigt
Parterna har träffat en principöverenskommelse kring fortsatt översynsarbete om ett omställningsavtal.

Arbetsgrupper
Parterna är överens om att genomföra ett partsgemensmat arbete om de statliga pensionsbestämmelserna. Arbetets inriktning är ett system med premiebestämda pensionsbestämmelser.

Parterna är vidare överens bland annat om att följa upp utvecklingen och förekomsten av tidsbegränsade anställningar.

92. Almega Samhallförbundet ./. Fastighetsanställdas Förbund, GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, Handelsanställdas förbund, Hotell och Restaurang Facket, IF Metall, SEKO – Facket för Service och Kommunikation, Svenska Kommunalarbetareförbundet

• Samhall LO-förbunden (Avtalskonstruktion 7)

Avtalet, som gäller 2013-07-01–2016-09-30, träffades 2013-10-07[3] efter medling. Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Grundlönen höjs till 18 373 kronor (2013-10-01) till 18 871 kronor (2014-10-01) och till 19 406 kronor (2015-10-01). Sammantaget höjs grundlönen med 1 501 kronor under avtalsperioden.

Föräldraledighet
Parterna omfattas av uppgörelsen mellan Svenskt Näringsliv och LO avseende föräldraförsäkring.

Övrigt
Arbetstiden för varje fullgjord arbetsvecka vid dagarbete förkortas med tolv minuter till 99 minuter.

Erfarenhetstillägg utbetalas inte till arbetare som börjar sin anställning efter den 30 september 2013. Tillägget utmönstras ur avtalet 2016. De arbetstagare som då har tillägget behåller det som personligt lönetillägg.

Parterna träffar avtal om särskilda villkor för arbetstagare med utvecklings–anställning. Avtalet gäller för anställda från och med den 1 januari 2014. För utvecklingsanställd enligt detta avtal är lönen 15 500 kronor (2013), 15 900 kronor (2014) och 16 300 kronor (2015).

Arbetsgrupper
En arbetsgrupp ska se över och modernisera utvecklingsavtalet för Samhall.

---

[3] Fastighetsanställdas Förbund tecknade avtalet 2013-10-17.

93. KFS – Kommunala Företagens Samorganisation ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet

• Besöksnäringen (Avtalskonstruktion 4)

Avtalet, som gäller 2013-04-01–2016-03-31, träffades 2013-10-23 efter medling.

Lön
Löneöversyn ska genomföras den 1 april 2013, 2014 och 2015 med ett lägsta utrymme om 550 kronor, 550 kronor och 600 kronor.

Lägsta lön vid fyllda 19 år är 17 104 kronor/månad (2013), 17 544 kronor/månad (2014) och 18 040 kronor/månad (2015). Lägsta lön vid fyllda 18 år ska motsvara lägst 90 procent av ovan angiven lön. Lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år, i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har gymnasial utbildning samt ett års sammanhängande anställning i yrket är 17 900 kronor/månad (2013), 18 700 kronor/månad (2014) och 19 500 kronor/månad (2015). Det finns också minimilöner för yrkesarbetare (elmontör, driftmaskinist/tekniker, styr- och reglertekniker).

Föräldraledighet
För barn födda 2013-04-01 eller senare utges föräldrapenningtillägg i 180 dagar.

Arbetsgrupper
Arbetsgrupper ska till exempel se över frågor om visstidsanställningar, fackligt arbete, lokal lönebildning och ungdomsarbetslöshet och utanförskap.

Övrigt
Strukturen i ersättningen för obekväm arbetstid har förändrats genom att O-tilläggstid A är oförändrad och att O-tillägg B–D höjs 2014-10-01. O-tillägg D förskjuts en timme så att ersättningen gäller 20.00–22.00 på vardagar (2014-10-01).

Branschen byter namn från Turism och Fritid till Besöksnäringen.

94. Föreningen Vårdföretagarna ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet

• Ambulanssjukvårdare (avtalskonstruktion 4)

Avtalet, som gäller 2013-08-01–2016-08-31, träffades 2013-10-24 efter medling. Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Lön
Utrymmet för löneökningar är 500 kronor (2013-08-01), 600 kronor (2014-08-01) och 600 kronor (2015-08-01).

Lägsta lön för arbetstagare i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års sammanhängande anställning i yrket är 18 745 kronor/månad (2013), 19 195 kronor/månad (2014) och 19 645 kronor/månad (2015).

Föräldraledighet
Parterna omfattas av uppgörelsen mellan Svenskt Näringsliv och LO avseende föräldraförsäkring.

Övrigt
Vid upphandling i tätortsregioner införs från och med 2013-11-01 en ny modell för schemaläggning av jourtid.

Ersättningen för obekväm arbetstid höjs med 5 procent under perioden.

Parterna är överens om att följa upp de arbetsmiljökonsekvenser som kan bli följden av långa arbetspass och jour.

Bilaga 2. Urval av överenskommelser träffade under år 2013 med lägstlöner/minimilöner för 18 år och äldre (se kapitel 8)

Arbetsgivar–/arbetstagarorganisation Avtalsnamn	Ålder	Krav på utbildning/ erfarenhet/ anställningstid	Avtalsår		
			2013	2014	2015
Arbetsgivaralliansen ./. Fastighetsanställdas Förbund *Ideella och idéburna organisationer*	18		16 419	16 419	16 419
	19		17 313	17 313	17 313
	20		19 840	20 365	21 015
Arbetsgivaralliansen ./. Unionen *Ideella och idéburna organisationer*	20		18 870	19 304	19 787
Arbetsgivarföreningen KFO ./. Handelsanställdas förbund *Butiker* (avser löner för anställda 2012–04–01 eller senare)	18		18 484	18 959	19 454
	19		18 964	19 439	19 934
	18	1 års branschvana	19 354	19 829	20 323
	18	2 års branschvana	19 690	20 164	20 659
	18	3 års branschvana	20 979	21 454	21 949
Arbetsgivarföreningen KFO ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet *Förskolor, fritidshem och fristående skolor*	19	anställning mer än 3 mån	16 998	17 338	17 824
	–	utbildning, 1 års anställning	18 865	19 415	20 065
Arbetsgivarföreningen KFO ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet *Personliga assistenter* (lönerna höjs 1 januari 2014 resp. 2015)	18		16 670 (Oförändrat)	17 003	17 393
Bemanningsföretagen ./. Unionen *Tjänstemannaavtal*	20		15 708	16 069	16 471
	24		18 201	18 620	19 085
Biltrafikens Arbetsgivareförbund ./. Unionen *Tjänstemannaavtal*	20		15 478	15 803	16 166
	24		18 373	18 759	19 190
Bussarbetsgivarna ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet *Bussbranschavtalet*	18		18 500		
Bussarbetsgivarna ./. Unionen *Tjänstemannaavtal*	20		15 478	15 803	16 166
	24		18 373	18 759	19 190
Elektriska Installatörsorganisationen EIO ./. Svenska Elektrikerförbundet *Installationsavtalet*	–	första året i yrket	16 043	16 396	16 781
	–	andra året i yrket	19 957	20 396	20 875
	–	tredje året eller mer i yrket	22 614	23 111	23 654
EnergiFöretagens Arbetsgivareförening ./. SEKO – Facket för Service och Kommunikation *Energiavtal*	18		16 289	16 615	16 947
	–	1 års anställning	17 323	17 769	18 022
	18	yrkesarbetare	18 526	18 896	19 274
	–	yrkesarbetare, 2 års erfarenhet	21 343	21 770	22 205
	–	yrkesarbetare, 5 års erfarenhet	24 159	24 642	25 135
EnergiFöretagens Arbetsgivareförening ./. Svenska Elekrikerförbundet *Kraftverksavtalet*	18		18 260	18 653	19 026
	–	2 års anställning	21 069	21 522	21 952
	–	5 års anställning	23 879	24 392	24 880
EnergiFöretagens Arbetsgivareförening ./. Unionen *Energiavtal*	18		16 269	16 611	16 976
	–	1 års anställning	17 323	17 687	18 076

Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation ./. Fastighetsanställdas Förbund *F–avtalet*	18	75 % av 20 års lön	14 940	15 360	15 818
	19	80 % av 20 års lön	15 936	16 384	16 872
	20		19 920	20 480	21 090
Föreningen Sveriges Skogsindustrier ./. Unionen *Massa- och Pappersindustri*	–	Mindre än 1 års anställning	16 197	16 537	16 917
	18	1 års anställning	17 257	17 619	18 024
Föreningen Sveriges Skogsindustrier ./. GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch *Sågverksavtalet* (Timlön omräknad med timlönefaktor 175 tim)	18	Mindre än 6 månaders anställning	19 222	19 766	20 374
Föreningen Vårdföretagarna ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet *Personliga assistenter*	19		16 773	17 151	17 562
Föreningen Vårdföretagarna ./. Unionen *Tandläkarmottagningar*	18		13 770	14 100	14 439
	–	tandsköterska	16 014	16 398	16 792
Innovations– och Kemiarbetsgivarna ./. IF Metall *Allokemisk industri*	18		19 138	19 621	20 189
	–	Mindre än 3 månaders anställning	16 268	16 678	17 161
Innovations– och Kemiarbetsgivarna ./. Unionen *Tjänstemannaavtal*	18		16 291	16 633	17 016
	–	1 års anställning	17 325	17 689	18 096
IT&Telekomföretagen ./. SEKO – Facket för Service och Kommunikation *Telekom*	18		16 321	16 713	17 114
	18	1 års anställning	17 357	17 774	18 200
	18	yrkesarbetare, 2 års erfarenhet	19 788	20 363	20 749
	18	yrkesarbetare, 5 års erfarenhet	22 440	22 979	23 530
IT&Telekomföretagen ./. Unionen *IT–branschen*	18		16 320	16 712	17 113
	–	1 års anställning	17 646	18 070	18 504
IT&Telekomföretagen ./. Unionen *Telekom*	18		16 321	16 713	17 114
	–	1 års anställning	17 357	17 774	18 200
Livsmedelsföretagen ./. Livsmedelsarbetareförbundet *Livsmedelsavtalet* (Timlön omräknad med timlönefaktor 174 tim)	18		21 061	21 317	21 616
	18	1 års anställning	21 710	22 220	22 818
Livsmedelsföretagen ./. Unionen *Tjänstemannaavtal*	18		17 323	17 687	18 094
Almega Medieföretagen. /. Unionen *Tjänstemannaavtal*	20		15 708	16 069	16 471
	24		18 201	18 620	19 085
Motorbranschens Arbetsgivareförbund ./. IF Metall *Motorbranschavtalet*	18		15 893	16 211	16 568
	–	yrkesarbetare, 2 års erfarenhet	16 635	16 968	17 341
	–	yrkesarbetare, 3 års erfarenhet	16 795	17 131	17 508
	–	yrkesarbetare, 4 års erfarenhet	17 157	17 500	17 885
	–	yrkesarbetare, 5 års erfarenhet	18 725	19 100	19 520
	–	yrkesarbetare, 6 års erfarenhet	19 512	19 902	20 340
Motorbranschens Arbetsgivareförbund ./. Unionen *Tjänstemannaavtal*	18	mindre än 1 års anställning	16 053	16 390	16 767
	18	mer än 1 års anställning	17 190	17 551	17 954

Sjöfartens Arbetsgivareförbund ./. Unionen *Tjänstemannaavtal*	20		15 478	15 803	16 166
	24		18 373	18 759	19 190
Stål– och Metall Arbetsgivareförbundet ./. IF Metall *Stål– och Metall*	18		17 051	17 340	17 670
SKL – Sveriges Kommuner och Landsting, Pacta ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet *Kommunalarbetareområdet*	19		17 160	17 600	18 080
	–	utbildning, 1 års anställning	18 970	19 520	20 120
Svensk Handel ./. Handelsanställdas förbund *Detaljhandel*	18		18 449	18 924	19 419
	19		18 770	19 244	19 739
	18	1 års branschvana	19 354	19 829	20 323
	18	2 års branschvana	19 689	20 164	20 659
	18	3 års branschvana	20 979	21 454	21 949
Svensk Handel ./. Handelsanställdas förbund *Partihandel* (Timlön omräknad till månadslön med timlönefaktor 174 tim)	18	lagerarbete	21 534	22 009	22 503
	18	chaufför grupp 1	21 752	22 227	22 721
	18	chaufför grupp 2	21 665	22 140	22 634
	19	lagerarbete	21 595	22 070	22 564
	19	chaufför grupp 1	21 813	22 288	22 782
	19	chaufför grupp 2	21 726	22 201	22 695
	20	lagerarbete	21 752	22 227	22 721
	20	chaufför grupp 1	21 969	22 444	22 938
	20	chaufför grupp 2	21 882	22 357	22 851
	20	lagerarbete, 6 mån anställning	21 908	22 383	22 878
	20	chaufför grupp1, 6 mån anställning	22 126	22 601	23 095
	20	chaufför grupp 2, 6 mån anställning	22 039	22 514	23 008
Svensk Handel ./. Unionen *Tjänstemannaavtal*	18		16 073	16 443	16 838
		1 års anställning	17 780	18 189	18 625
Svenska FlygBranschen ./. Unionen *Tjänstemannaavtal*	20		15 478	15 803	16 166
	24		18 373	18 759	19 190
Sveriges Byggindustrier ./. Svenska Byggnadsarbetareförbundet *Byggavtalet*	<19	Städpersonal 1	12 180	12 572	12 963
	19	Städpersonal 2	18 270	18 857	19 945
	<19	övr arbetstagare 1, anställning <12 mån	12 180	12 572	12 963
	19	övr arbetstagare 2, anställning <12 mån	17 052	19 600	18 148
	19	övr arbetstagare 3, anställning >t 12 mån	21 437	22 126	22 815
		Yrkesarbetare	24 360	25 143	25 976
Sveriges Byggindustrier ./. Unionen *Tjänstemän inom byggbranschen*	18		16 211	16 551	16 915
	18	1 års anställning	17 239	17 601	17 988
Sveriges Hamnar ./. Unionen *Tjänstemannaavtal*	20		15 478	15 803	16 166
	24		18 373	18 759	19 190
Svets Mekaniska Arbetsgivareförbundet ./. Unionen *Tjänstemannaavtal*	–		15 960	16 295	16 670
	–	1 års anställning	17 107	17 466	17 868

Teknikarbetsgivarna ./. IF Metall *Teknikavtalet*	18		17 867	18 224	18 625
		Särskilt kval. arbeten	19 736	20 131	20 574
Teknikarbetsgivarna ./. Unionen *Tjänstemannaavtal*	18		16 193	16 533	16 897
	–	1 års anställning	17 288	17 651	18 039
Almega Tjänsteförbunden ./. Fackförbundet ST *Spårtrafik*	18		16 492	16 789	17 175
		2 års yrkeserfarenhet	18 296	18 625	19 053
Almega Tjänsteförbunden ./. Fastighetsanställdas Förbund *Serviceentreprenadföretag*	18	90 % av lägsta lön	17 946	18 450	18 999
	19	90 % av lägsta lön	17 946	18 450	18 999
	–	Lägsta lön	19 940	20 500	21 110
Almega Tjänsteförbunden ./. SEKO – Facket för Service och Kommunikation *Kommunikation*	18		16 534	17 084	17 684
	18	1 års anställning	17 479	18 029	18 629
Almega Tjänsteförbunden ./. SEKO – Facket för Service och Kommunikation *Spårtrafik*	18				
	18	2 års yrkeserfarenhet			
Almega Tjänsteförbunden ./. SEKO – Facket för Service och Kommunikation *Serviceentreprenadföretag*	18	90 % av lägsta lön	17 946	18 450	18 999
	19	90 % av lägsta lön	17 946	18 450	18 999
	–	Lägsta lön	19 940	20 500	21 110
Almega/Tjänsteförbunden ./. Svenska Transportarbetareförbundet *Säkerhetsföretag*	–	nyanställning	18 207	18 767	19 425
	–	grundlön	18 491	20 051	20 769
Tjänsteförbunden ./. Unionen *Svensk Teknik och Design (STD)*	18		16 194	16 567	16 981
	–	1 års anställning	17 324	17 722	18 165
Almega Tjänsteförbunden ./. Unionen *Utveckling och tjänster*	18		16 409	16 786	17 206
	–	1 års anställning	17 323	17 721	18 164
Almega Tjänsteföretagen ./. Unionen *Revisions– och konsultföretag*	20		15 708	16 069	16 471
	24		18 201	18 620	19 085
Tjänsteföretagen ./. Unionen *Tjänstemän i tjänste- och medieföretag*	20		15 708	16 069	16 471
	24		18 201	18 620	19 085
Trä– och Möbelföretagen ./. GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch *Träindustriavtalet* (timlön omräknad till månadslön med timlönefaktor 175 tim)	18	första året	19 425	19 976	20 545
	18	andra året	20 108	20 676	21 263
	18	tredje året	20 379	20 956	21 551
Visita ./. Hotell och Restaurang Facket *Hotell– och Restaurangavtalet*	18		14 680	15 016	15 336
	19		16 098	16 434	16 754
	–	yrkesarbete	19 264	19 754	20 220
Visita ./. Unionen *Tjänstemannaavtal*	20		17 567	17 971	18 403

Bilaga 3 Beräkningar av organisations- och täckningsgrad (se kapitel 3)

Så har kollektivavtalens täckningsgrad beräknats

Kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor (som återfinns i tabeller i kapitel 3) har beräknats genom att utgå från antalet anställda hos arbetsgivar-organisationernas 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. För år 2012 har använts den körning som Fora gjorde december 2013 med avseende på 2012. 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 tabell 3.1A 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 arbetsgivar-organisationer inom privat sektor (se avsnitt 2.2). Vid beräkningen av arbetsgivarnas organisationsgrad har antalet anställda hos arbetsgivar-organisationernas 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, 80 procent 2010, 79 procent 2011 och 80 procent 2012. Motsvarande tal för privat och offentlig sektor sammantaget blir 84 procent 2007, 87 procent 2008, 87 procent 2009 samt 86 procent åren 2010, 2011 och 2012.

Ett alternativt sätt att beräkna arbetsgivarnas organisationsgrad i privat sektor är att dividera antalet medlemmar i arbetsgivarorganisationer med antalet företag som i SCB:s företagsregister har minst en anställd. Eftersom det i aktiebolag med endast en anställd i regel är ägaren själv som är den anställde finns det

anledning att exkludera dessa företag, som i november 2012 svarade för 74 600 av de totalt 289 700 företagen med minst en anställd. Genom att dividera de 76 250 organiserade företagen år 2012 med de totalt 213 100 arbetsgivarna (289 700 minus 74 600) fås en organisationsgrad på 36 procent. Av flera skäl används inte denna beräkningsmetod vid internationella jämförelser, till exempel inom EU. För det första anses det mindre lämpligt att vikta alla företag lika eftersom ett stort företag omfattar en större del av arbetsmarknaden än ett litet. För det andra bestäms en arbetsgivarorganisations styrka i förhållande till de fackliga motparterna snarare på antalet anställda som den täcker in än på antalet anslutna företag. Genom att istället utgå från andelen av de anställda som finns i företag anslutna till en arbetsgivarorganisation får man för det tredje ett mått som är jämförbart med den fackliga organisationsgraden och kollektivavtalens täckningsgrad.

Medlingsinstitutet
Swedish National Mediation Office

Box 1236
111 82 Stockholm

www.mi.se

tel 08- 545 292 40
fax 08- 650 68 36
e-post: info@mi.se

Avtalsrörelsen
och lönebildningen 2013
Medlingsinstitutets årsrapport

ISSN 1650-8823