

Avtalsrörelsen och lönebildningen 2014

Medlingsinstitutets årsrapport

Avtalsrörelsen och lönebildningen År 2014

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 fjortonde rapporten, den första publicerades i februari 2002.

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

ISSN 1650-8823
Grafisk bearbetning: Forma Viva, Linköping
Tryck: Taberg Media Group, Taberg

Förord

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

Avsikten med rapporten är att tillhandahålla ett kvalificerat underlag för såväl riksdag och regering som för 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 2014. Rapporten kan också användas som referensmaterial för den som vill hitta fakta om den svenska arbetsmarknadens uppbyggnad och funktion.

År 2014 betraktades i förväg som ett ”mellanår” på arbetsmarknaden med förhållandevis få avtal som löpte ut. Inte desto mindre uppstod redan före sommaren två uppmärksammade tvister: en i byggsektorn (som blåstes av i sista ögonblicket innan stridsåtgärderna hann bryta ut) och en som gällde spårtrafiken.

Ingen av tvisterna handlade i första hand om lönenivåer. Tvisterna gällde i stället inflytandefrågor. Det är en trend som blivit mer tydlig med tiden. Med en stark ställning för den internationellt konkurrensutsatta sektorns normerande roll i lönebildningen har ofta andra frågor än lönenivåer kommit i centrum för kollektivavtalsförhandlingarna.

I årets rapport beskrivs hur i stort sett hela arbetsmarknaden påverkas. Antingen direkt genom förhandlingsordningsavtal eller indirekt genom deras spridningseffekter och genom samordning eller samverkan. I Medlingsinstitutets instruktion står det att en av uppgifterna är att *”tillvarata och upprätthålla den samsyn som finns på arbetsmarknaden om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll”*. Normeringens genomslag måste betraktas som ett tydligt tecken på att en sådan samsyn råder.

En fråga som blev aktuell under året var statens inblandning i förhållandet mellan arbetsmarknadens parter – lärarlönerna var ett tydligt exempel. Diskussionerna startade före valet och den nya regeringen lovade sedan att tillföra tre miljarder kronor till avtalsrörelsen 2016. Om det kommer att innebära kompensationskrav från andra håll återstår att se, men man kan ana att fler grupper än lärarna anser sig felavlönade – det gäller inte bara grupper med svag löneutveckling.

En närbesläktad fråga är den om löneskillnaden mellan kvinnor och män. Det är viktigt att parterna inför nästa avtalsrörelse söker ett svar på hur den frågan ska tacklas. Medlingsinstitutet har också i regleringsbrevet för år 2015 fått nya uppdrag på jämställdhetsområdet.

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 löne-normerande samt att dess kostnader inte ökar mer än i våra konkurrentländer.

Hur väl har då kraven på en väl fungerande lönebildning uppfyllts under år 2014?

Reallönerna i Sverige har ökat varje år sedan 1994. Undantaget är en mindre nedgång under 2011. Det har inneburit en reallöneökning på nära 60 procent de senaste tjugo åren (2014 inräknat). Löneökningarna under år 2014 har varit måttliga, men en låg inflation gör att 2014 blir ännu ett år med stigande reallön. Reallöneökningen bedöms bli 3,1 procent.

Antalet sysselsatta i den svenska ekonomin är högt. Sysselsättningen fortsatte att öka under 2014. Arbetsförmedlingens prognos för 2015 och 2016 ser fortsatt ljus ut. Men trots att sysselsättningen ökar viker arbetslösheten mycket långsamt nedåt. Det beror på att arbetskraften ökar kraftigt 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 2 845 arbetsdagar förlorades på grund av strejker i samband med förbundsförhandlingar. Medlingsinstitutet tillsatte 12 olika medlare vid sammanlagt 6 sådana förhandlingar. I 5 fall lades varsel om stridsåtgärder. Varslade konflikter verkställdes i två fall. Det rörde sig om strejk i båda fallen. I ett fall lade arbetsgivarna dessutom en lockout. Den mest omfattande konflikten gällde spårtrafiken.

De fyra fasta medlarna, som handlägger varsel på lokal nivå, fick 27 ärenden som rörde krav på kollektivavtal. Varsel om stridsåtgärder förelåg i samtliga ärenden och i åtta tvister verkställdes stridsåtgärder. Till det kommer ytterligare 8 ärenden som inte gällde tecknande av kollektivavtal och som inte föranledde någon åtgärd från Medlingsinstitutets medlare.

Sammanlagt förlorades 3 450 dagar på grund av stridsåtgärder.

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.

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 år 2013 har stått sig också i 2014 års förhandlingar utan att skapa konflikter.

Den svenska *konkurrenskraften* möter flera utmaningar och svensk export fortsätter att tappa marknadsandelar. Återhämtningen efter finanskrisen 2008 går långsamt på viktiga exportmarknader. Samtidigt stiger arbetskraftskostnaderna mer i Sverige än i omvärlden. Den inhemska efterfrågan gynnas däremot av den goda reallöneutvecklingen.

Tudelningen av den svenska ekonomin med en pressad exportsektor och en förhållandevis gynnad inhemsk tjänstesektor befästes snarast under 2014 även om kronans försvagning innebar en viss lättnad för industrin.

Medlingsinstitutets viktigaste metod för att verka för en väl fungerande lönebildning är, förutom medlingsverksamheten, *information och samråd*. Formella och informella möten bidrar till att uppmärksamma parterna på de samhälls-ekonomiska förutsättningarna och att belysa löneskillnader ur ett könsperspektiv.

Medlingsinstitutet har under året arrangerat ett tiotal seminarier och konferenser där det sammanlagda antalet deltagare varit drygt 800. Mest besökta var vårens konferens om årsrapporten med cirka 230 deltagare och höstens konferens om lönebildning som lockade 320 deltagare – det största deltagarantalet på någon av Medlingsinstitutets konferenser hittills.

Den stora tillströmningen till konferenserna bekräftar vikten av att skapa en arena för information och diskussion 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 stort.

Skriften ”Lön för mödan” om arbetsmarknadens funktion, riktad till gymnasieskolorna, möter fortsatt ett glädjande stort intresse och under år 2014 beställdes drygt 25 000 exemplar av skolor landet runt. 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 och Christian Kjellström. Till avsnittet om fackens och arbetsgivarnas organisationsgrad har Anders Kjellberg bidragit.

Stockholm i februari 2015

Claes Stråth

Generaldirektör

Innehållsförteckning

Förord	3
Sammanfattning	11
1 Arbetsmarknad	14
1.1 Arbetsmarknaden under 2014	14
1.2 Arbetsmarknaden de närmaste åren	15
1.3 Arbetsmarknaden i förhållande till övriga EU	16
1.4 Källor till data om arbetsmarknaden	17
1.5 Privata sektorns tillväxt har stabiliserats	18
2 Arbetsmarknadens organisationer och avtal	19
2.1 Centralorganisationerna	19
2.2 Arbetsgivarnas organisationer	19
2.3 De fackliga organisationerna	23
2.4 Långsiktiga trender och medlemsutveckling 2013	27
2.5 Den fackliga medlemsutvecklingen under 2014	27
2.6 Stabil utveckling för arbetsgivare	28
2.7 Organisationsgrad och medlemsutveckling i ett internationellt perspektiv	28
3 Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning.....	30
3.1 Kollektivavtalens täckningsgrad.....	30
3.2 Fack och arbetsgivare: olika utveckling av organisationsgraden	33
3.3 Arbetare och tjänstemän: olika utveckling av organisationsgraden	34
4 Samhällsekonomi.....	37
4.1 Liten draghjälp från internationella konjunkturen	37
4.2 Stark sysselsättning trots måttlig tillväxt	39
4.3 Något bättre tillväxt förväntas 2015	42
5 Konkurrenskraft.....	43
5.1 Viktiga faktorer för konkurrenskraften	43
5.2 Arbetskraftskostnader i Sverige och omvärlden	54
5.3 Utvecklingen i tillverkningsindustrin	68

5.4	Arbetskraftskostnadens nivå.....	75
5.5	Marknadsandelar, växelkurser, lönsamhet och priser	80
5.6	Marknadsandelar för export av varor och tjänster	84
5.7	Bytesförhållandet.....	89
5.8	Kronan tillbaka till nivån före finanskrisen.....	90
5.9	Vinster och lönsamhet i industrin.....	94
5.10	Lägre inflation i Sverige än i Europa.....	97
5.11	Minimilöner i några europeiska länder samt USA.....	101
6	Lönestatistik	108
6.1	Den officiella lönestatistiken	108
6.2	Utfall enligt konjunkturlönestatistiken 2014.....	113
6.3	Nominell lön och reallön	119
6.4	Lönestrukturstatistiken för 2013.....	120
6.5	Lönespridning i ett internationellt perspektiv.....	123
6.6	Att beräkna löneförändring med olika metoder	126
6.7	Förändring av arbetskraftskostnader	133
7	Inför förhandlingarna 2014	137
7.1	De sju avtalskonstruktionerna.....	137
7.2	Avtalen inom industrin bildade norm.....	141
7.3	Avtalens utlöpningsstidpunkt under 2014	142
7.4	Yrkanden	143
8	Förhandlingsresultat 2014.....	144
8.1	Avtal i rätt tid.....	144
8.2	Avtalsperiodens längd	145
8.3	Uppsägningsbara avtal	145
8.4	Avtalsinnehåll	146
8.5	Avtalskonstruktioner i avtal slutna 2014.....	149
8.6	Olika förändringar av kollektivavtal	150
8.7	”Lärlingsavtal” – kollektivavtalade anställningsformer med utbildningsinnehåll	151
9	Översikt av samtliga avtal	153

9.1	Avtalens fördelning efter sektor	153
9.2	Graden av lokalt inflytande 2014 och 2015.....	154
9.3	Utlöpningsstidpunkter	158
9.4	Tillsvidareavtal.....	160
9.5	Uppsägning av avtal i förtid	160
10	Normen och den lokala lönebildningen	161
10.1	Normens inflytande på arbetsmarknaden	162
10.2	Utbredningen av lokal lönebildning.....	164
10.3	Motsättningar och hänsyn.....	165
10.4	Oklart utfall av olika konstruktioner	167
10.5	Parternas utmaningar	168
11	Jämställdhet.....	169
11.1	Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män?	169
11.2	Vissa lönepåverkande faktorer saknas i statistiken	171
11.3	Hur stor var löneskillnaden mellan kvinnor och män 2013?.....	172
11.4	Löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2013	174
11.5	Lönespridning och kön.....	175
11.6	Löneutveckling och lönerelationer	177
11.7	Fördjupad analys av löneskillnaden mellan kvinnor och män	179
11.8	Lönediskriminering	182
11.9	Kollektivavtalen ur jämställdhetsperspektiv	187
12	Medling, varsel och stridsåtgärder	191
12.1	Allmänt om medling	191
12.2	Avtal om förhandlingsordning	193
12.3	Medling och väl fungerande lönebildning.....	196
12.4	Avtalsrörelsen omfattning	200
12.5	Medling i förbundsförhandlingar under 2014	200
12.6	Twistefrågor i medlingarna	201
12.7	Varsel om stridsåtgärder.....	202
12.8	Verkställda stridsåtgärder i Medlingsinstitutets medlingar	208
12.9	Utvärdering av varsel och stridsåtgärder	211

12.10	Den regionala medlingsverksamheten.....	214
12.11	Konfliktstatistik.....	224
12.12	Internationell jämförelse.....	228
12.13	Avgörande från EU-domstolen om stridsåtgärder.....	229
13	Arbetsmarknadslagstiftning	233
14	Medlingsinstitutets externa kontakter	237
14.1	Konferenser och seminarier.....	237
14.2	Kontakter med användare av statistiken.....	238
14.3	Medverkan i andras arrangemang	238
14.4	Utländska kontakter	239
14.5	Andra kontaktytor	239
	Bilaga 1 De fackliga organisationernas medlemsutveckling 2010–2013.....	240
	Bilaga 2 Beskrivning av avtal träffade 2014	242
	Bilaga 3 Urval av överenskommelser avtalsåren 2014 och 2015 om lägstlöner/minimilöner	247
	Bilaga 4 Beräkning av kollektivavtal och deras omfattning	252
	Bilaga 5 Beräkningar av organisations- och täckningsgrad (kapitel 3).....	255

Fördjupningar

Att mäta produktivitet	50
Produktivitetskommissioner i Norge och Danmark	51
Statistiskt underlag för löneutveckling i andra länder	60
Beräkningar av marknadsandelar	85
Konjunkturlönestatistiken	109
Statistik över utbetalda lönesummor	110
Lönestrukturstatistiken	111
De sju avtalskonstruktionerna	138
Industriavtalet och normeringen	162
Så går standardvägningen till	170
Percentil, median och medellön	176
Tidigare analyser av löneskillnad mellan kvinnor och män	190
Registrerade förhandlingsaval	195

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

Sammanfattning

Arbetsmarknadsåret 2014 blev förhållandevis stabilt med ökande reallöner, få medlingar och konflikter och en stigande sysselsättning. Den internationellt konkurrensutsatta sektorns norm för löneökningarna påverkade de avtal som träffades och genomsyrar hela arbetsmarknaden direkt eller indirekt.

Arbetsmarknaden präglades under året av en förbättrad situation med ökad sysselsättning, färre varsel om uppsägning på grund av driftsinskränkningar och ett minskat antal inskrivna arbetslösa hos Arbetsförmedlingen. I slutet av december var 385 000 personer registrerade hos Arbetsförmedlingen, en minskning med 26 000 jämfört med ett år tidigare. När siffrorna för hela året presenterades visade SCB:s säsongrensade och utjämnade data för december en ökad sysselsättning, men den motsvarades inte av en lika stor minskning av arbetslösheten. Arbetskraften ökade och en stor del av dem som sökte sig till arbetsmarknaden tillhörde grupper med svårighet att få jobb.

Utvecklingen med minskande fackligt medlemskap har vänt. De senaste siffrorna för yrkesverksamma medlemmar i fackförbunden är från årsskiftet 2013/2014 och visar en sammanlagd ökning med 12 000 medlemmar. Antalet medlemmar i TCO- och Sacoförbunden ökade totalt sett under år 2013 medan antalet medlemmar i LO-förbunden totalt sett minskade. Svenska Kommunalarbetsareförbundet har flest yrkesverksamma medlemmar med cirka drygt 500 000 efter att ha ökat med 3 621. Fackförbundet Unionen ökade mest med 22 118 yrkesverksamma medlemmar.

Organisationsgraden bland arbetstagarna har stabiliserats kring 70 procent. Men även om den fackliga organisationsgraden har stabiliserats ökar skillnaderna mellan arbetare och tjänstemän. Bland arbetarna är 66 procent medlemmar i en facklig organisation. Bland tjänstemännen är organisationsgraden 73 procent. Ändå täcks 90 procent av landets anställda av kollektivavtal eftersom de har en arbetsgivare som har tecknat kollektivavtal.

Den globala tillväxten år 2014 blev svagare än många bedömare räknade med i början av 2014. Världshandeln bedöms ha ökat något mer 2014 än under de två föregående åren, men tillväxten var ändå svag i ett historiskt perspektiv. Den svaga utvecklingen, i synnerhet i Europa, tyngde svensk export, medan den inhemska efterfrågan gynnades av god reallöneutveckling och stigande tillgångspriser.

Konjunkturlönestatistiken visar en ökning av de inrapporterade lönerna med 2,8 procent för både näringslivet och hela ekonomin till och med oktober 2014. De siffrorna kan revideras uppåt när bland annat retroaktiva löner rapporteras. Prognosen för reallöneökningen år 2014 pekar mot 3,1 procent, vilket till stor del förklaras av att inflationen fortsatt att röra sig strax under nollstrecket. Den låga inflationen föranledde Riksbanken att under året stegvis sänka reporäntan ned till noll.

Konkurrenskraften för den svenska exportindustrin utmanas av att produktivitetstillväxten bromsat in kraftigt och att arbetskraftskostnaderna i Sverige fortsatt att öka mer än i våra konkurrentländer. Samtidigt fortsätter

Sverige att tappa exportmarknadsandelar. De senaste två årens försvagning av kronan har dock inneburit en viss lättnad för exportindustrin.

Lönestrukturstatistiken visar att den genomsnittliga lönen i Sverige år 2013 var 30 600 kronor. Män i landstingen hade den högsta genomsnittslönen och kvinnliga arbetare i privat sektor den lägsta. Löneskillnaden mellan kvinnor och män var 13,4 procent. Med hjälp av den statistiska metoden standardvågning kan man rensa för effekterna av yrke, sektor, ålder, utbildning och arbetstid. Då återstår en löneskillnad på 5,8 procent som inte kan förklaras med hjälp av den tillgängliga statistiken.

Avtalsåret 2014 var av begränsad omfattning. Under året löpte endast 54 riksavtal ut. Till dessa avtal kan läggas nio avtal som gick att säga upp och vid en uppsägning skulle omförhandlas under året.

Förklaringen till att antalet avtal med utlöpningstid under året var så begränsat är att fler än 500 avtal tecknades under år 2013, däribland kollektivavtalen inom Industriavtalet. De flesta av dessa avtal löper på cirka tre år och gäller alltså till år 2016. Att avtalen inom Industriavtalet var klara innebar att normen för övriga arbetsmarknadens var satt.

En studie av den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll visar att dess avtal påverkar i stort sett hela arbetsmarknaden. Det sker antingen direkt genom förhandlingsordningsavtal eller indirekt genom avtalens spridningseffekter och genom parternas samverkan eller samordning. Samtidigt som parterna genom sina egna åtaganden är kopplade till normen spelar emellertid den lokala lönebildningen en allt större roll. Det ställer parterna inför intressekonflikter som måste hanteras.

De avtal som slöts under år 2014 innebar en ökning av arbetskraftskostnaden kring 2,3 procent årligen. De flesta avtalen tecknades på 24 månader. Undantaget var de läraravtal som tecknades och som har längre löptid och avslutas med två år utan centralt angivet utrymme.

Med förhållandevis få förhandlingar blev det också få tvister. Medlingsinstitutet utsåg *särskilda medlare* i sex förhandlingar. I fyra fall gällde det förbundsavtal och i två fall företagsavtal. I fem av medlingarna förelåg varsel om stridsåtgärder. I två fall verkställdes stridsåtgärderna (strejk och i ett fall dessutom lockout). Där förekom också varsel om sympatiåtgärder.

För medling i lokala tvister har Medlingsinstitutet till sitt förfogande fyra *fasta medlare* med varsitt geografiskt verksamhetsområde. De handlägger i första hand tvister mellan fackförbund och oorganiserade arbetsgivare om tecknande av kollektivavtal, så kallade hängavtal. Under 2014 var antalet avtalstvister 27.

Totalt förlorades 3 450 arbetsdagar under år 2014 på grund av konflikter på arbetsmarknaden, varav 2 845 dagar under avtalsrörelsen. Tvisten mellan Seko – Service- och kommunikationsfacket och Almega Tjänsteförbunden om avtalet för spårtrafiken står för de flesta förlorade dagarna. I den konflikten förlorades 2 573 dagar.

Arbetsmarknadsåret 2014 i siffror

Tecknade kollektivavtal om löner och allmänna villkor 2014	43
<i>Antal anställda som berörs av avtalen</i>	<i>Cirka 90 000</i>
Norm för arbetskraftskostnaden under 2014	2,3 procent
Tillsvidareavtal 2014	151
<i>Varav nytecknade tillsvidareavtal</i>	<i>4</i>
Avtal (2014) med möjlighet till förtida uppsägning	255
<i>Varav nytecknade avtal med möjlighet till förtida uppsägning</i>	<i>3</i>
"Sifferlösa avtal" 2014	208
<i>Varav nytecknade "sifferlösa" avtal</i>	<i>4</i>
"Sifferlösa avtal" 2015	222
Antal varsel om stridsåtgärder i förbundsförhandlingar 2014	5
<i>Varav verkställda varsel</i>	<i>2</i>
<i>Varav verkställda varsel med arbetsnedläggelse</i>	<i>2</i>
Förlorade arbetsdagar på grund av stridsåtgärder i förbundsförhandlingar 2014	2 845
<i>Förlorade arbetsdagar totalt</i>	<i>3 450</i>
Reallöneutveckling 2014 (prognos)	3,1 procent
Löneutveckling enligt konjunkturlönestatisiken januari–oktober 2014	2,8 procent
Genomsnittslön, hela ekonomin (år 2013)	30 600 kronor
Löneskillnad mellan kvinnor och män (år 2013)	13,4 procent
<i>Oförklarad löneskillnad efter standardvägning (år 2013)</i>	<i>5,8 procent</i>
Facklig organisationsgrad (16–64 år, alla sektorer år 2013)	70 procent
Kollektivavtalstäckning (16–64 år, alla sektorer 2013)	89 procent
Sysselsatta i december 2014	4 763 000
Arbetslösa i december 2014	360 000

1 Arbetsmarknad

Inför riksdagsvalet i september var analysen av sysselsättning och arbetslöshet en av de stora frågorna. Den sittande alliansregeringen framhöll att *antalet* sysselsatta hade ökat under de senaste åtta åren. Oppositionen fokuserade på att *andelen* sysselsatta minskat under samma period och att de *arbetslösa* blivit fler. Att utvecklingen tycktes gå åt två håll samtidigt förklaras av att arbetskraften ökat under perioden.

I september, dagarna före riksdagsvalet, presenterade Arbetsförmedlingen siffror som visade en positiv utveckling av arbetsmarknaden. Allt fler lediga jobb anmäldes till Arbetsförmedlingen samtidigt som antalet arbetslösa minskade, framför allt bland personer med korta inskrivningstider. Dessutom minskade antalet nyinskrivna arbetslösa. Slutsatsen var att utvecklingen skedde helt i linje med Arbetsförmedlingens prognoser.

Samtidigt presenterade också Statistiska centralbyrån, SCB, arbetskraftsundersökningen, AKU, för augusti månad. Den säsongsrensade statistiken visade en ökning av både sysselsättning och sysselsättningsgrad. Antalet anställda i augusti hade ökat med cirka 97 000 personer jämfört med samma månad året innan. Några större förändringar av arbetslöshetssiffrorna visade emellertid inte säsongsrensade data.

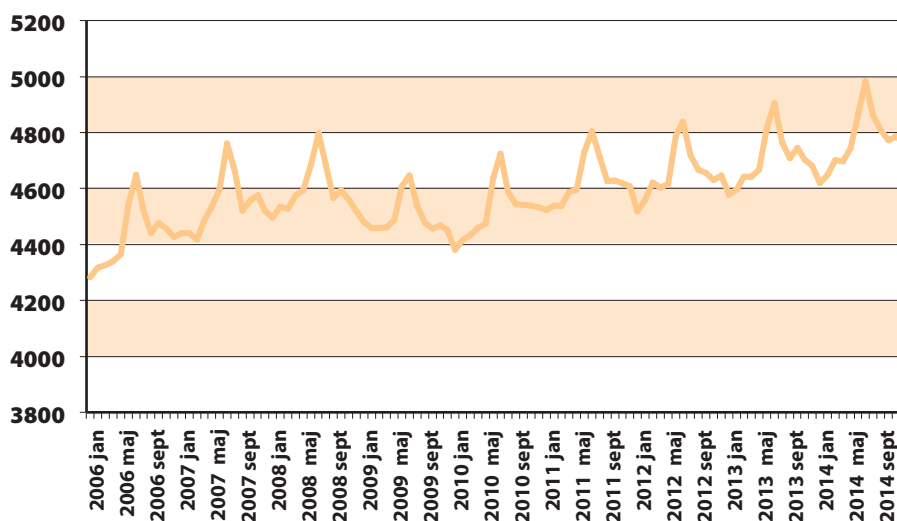
1.1 Arbetsmarknaden under 2014

När siffrorna för hela året presenterades visade SCB:s säsongsrensade och utjämnade data för december en fortsatt ökning både av antalet sysselsatta och av sysselsättningsgraden. Men precis som i de siffror som redovisades inför riksdagsvalet innebar inte den ökade sysselsättningen att arbetslösheten sjönk i motsvarande omfattning. Arbetskraften ökade och en stor del av dem som sökte sig till arbetsmarknaden tillhörde grupper med svårighet att få fäste där.

Vid årsskiftet var antalet sysselsatta i åldern 15–74 år 4 763 000, en ökning under året med 83 000 personer, se **diagram 1.1**. Det innebär en sysselsättningsgrad på 65,9 procent vilket kan jämföras med 65,2 procent ett år tidigare. Ser man enbart till åldern 20–64 år var sysselsättningsgraden 79,6 procent i december 2014.

Diagram 1.1 Antal sysselsatta i åldern 15–74 år

Båda könen i 1000-tal personer

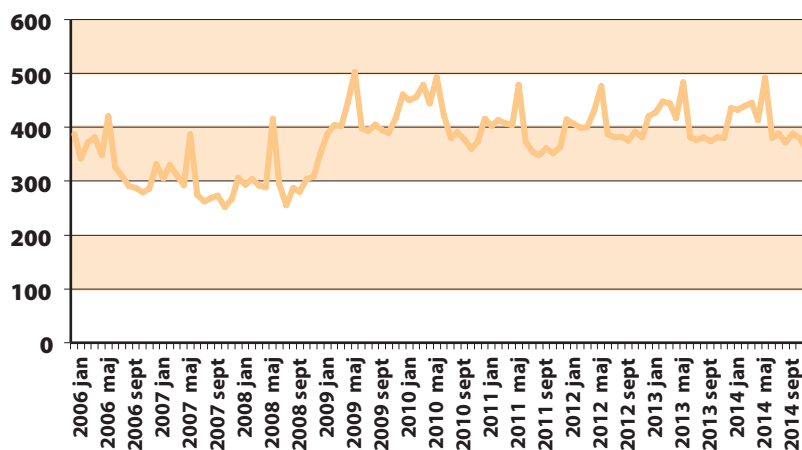


Källa: SCB, arbetskraftsundersökningarna

Antalet arbetslösa var 360 000, en minskning med 20 000 under året, se **diagram 1.2**. I procent av arbetskraften innebär det en arbetslöshet på 7,0 procent.

Diagram 1.2 Antal arbetslösa i åldern 15–74 år

Båda könen i 1000-tal personer



Källa: SCB, arbetskraftsundersökningarna

1.2 Arbetsmarknaden de närmaste åren

Arbetsförmedlingens prognos för 2015 och 2016 räknar med en sysselsättningsökning jämfört med 2014 på 105 000 personer – 46 000 år 2015 och ytterligare 59 000 år 2016. Samtidigt väntas arbetskraften öka med 94 000 personer. Hela sysselsättningsökningen liksom hela ökningen av arbetskraften består av utrikes födda. Enligt Arbetsförmedlingen kommer andelen av de arbetslösa som har en svag ställning på arbetsmarknaden att öka från 65 procent till 75 procent, i huvudsak beroende på att fler flyktingar beviljas uppehållstillstånd. På längre sikt innebär det enligt Arbetsförmedlingen ett nödvändigt tillskott av arbetskraften för att sysselsättningen ska kunna öka.

De nya jobben kommer enligt SCB:s arbetskraftsbarometer, som bedömer rekryteringsläget för 71 olika utbildningar de närmaste åren, framför allt i tjänstesektorn – i synnerhet i den offentliga tjänstesektorn. SCB förutser en fortsatt brist på bland annat sjuksköterskor, förskollärare och lärare i matematik och NO.

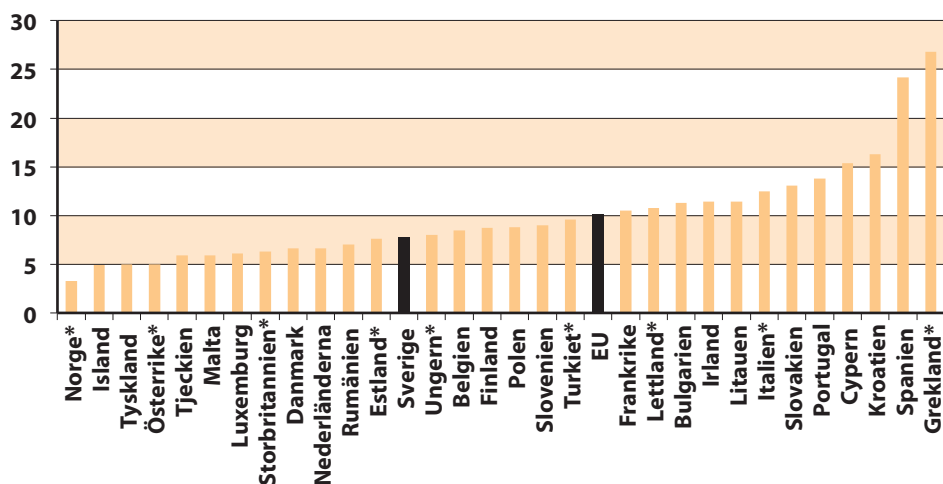
Sysselsättningstillväxten blir enligt Arbetsförmedlingens prognos starkast i de tre storstadslänen medan det i mindre kommuner i många fall blir svårt att rekrytera på grund av generationsväxling och minskad befolkning i arbetsför ålder.

Tillskottet till arbetskraften innebär att sysselsättningsökningen inte heller de kommande två åren kommer att räcka för att sänka arbetslösheten i någon större utsträckning. Arbetsförmedlingens prognos visar en arbetslöshet på 7,9 procent år 2015 och 7,7 procent år 2016.

1.3 Arbetsmarknaden i förhållande till övriga EU

Med hjälp av siffror från EU:s statistikbyrå Eurostat kan man göra en internationell jämförelse av den svenska arbetsmarknaden, se **diagram 1.3**. En sådan jämförelse visar att andelen arbetslösa i Sverige det tredje kvartalet år 2014 ligger under genomsnittet i EU. Men arbetslösheten är samtidigt väsentligt högre än de 5,0 procent som uppmättes i Österrike och Tyskland som hade EU:s lägsta arbetslöshet (den nya regeringen i Sverige har som mål att Sverige på sikt ska ha EU:s lägsta arbetslöshet). Andra länder som har en klart lägre arbetslöshet än Sverige är Norge och Island. Den relativt höga arbetslösheten i Sverige förklaras i första hand av hög ungdomsarbetslöshet och många arbetslösa bland utrikes födda.

Diagram 1.3 Arbetslöshet i Europa 2014
15–74 år, tredje kvartalet, procent av arbetskraften



*Siffror från andra kvartalet
Källa: Eurostat

1.4 Källor till data om arbetsmarknaden

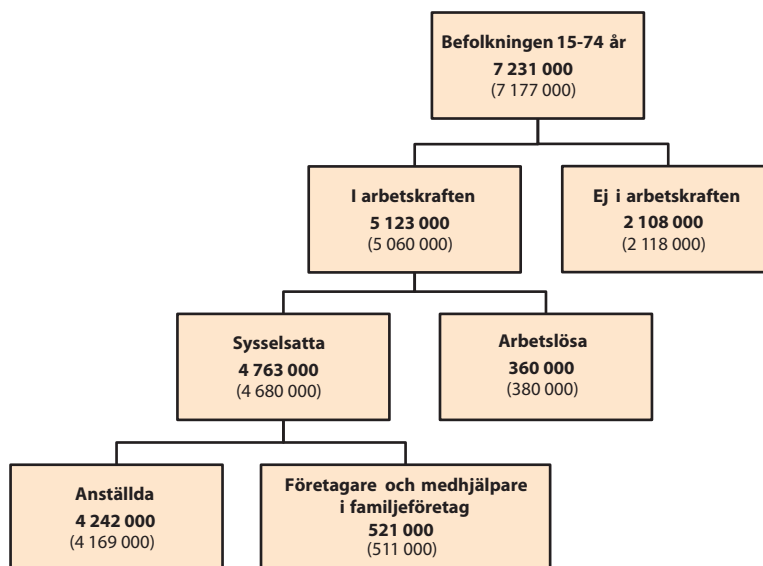
Den viktigaste källan för data om arbetsmarknaden är SCB:s arbetskraftsundersökning, AKU, men även Arbetsförmedlingen tillhandahåller viktigt dataunderlag i form av statistik över till exempel varsel om uppsägningar till följd av driftsinskränkningar, lediga platser, deltagare i arbetsmarknads-politiska 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. AKU omfattar 29 500 personer och är Sveriges officiella arbetslöshetsstatistik. Mätperioden är en vecka.

Som arbetsför ålder räknas enligt principer från och med hösten 2007 åldersspannet 15–74 år, men det finns länkade serier för åldersspannet som sträcker sig betydligt längre tillbaka än så. Det finns också långa serier för åldrarna 16–64 år.

I **diagram 1.4** – som visar läget i december 2014 – redovisas befolkningen i arbetsför ålder efter status på arbetsmarknaden.

Diagram 1.4 Befolkningen 15–74 år efter status på arbetsmarknaden
Status i december 2014 (2013 års siffra inom parentes)



Källa: SCB, AKU

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

Sysselsatta delas i sin tur upp i *anställda* respektive *företagare* och *medhjälpare i familjeföretag*.

1.5 Privata sektorns tillväxt har stabiliserats

Mellan 1995 och 2014 har antalet sysselsatta inom privat sektor stigit med 615 000 medan antalet sysselsatta sjunkit med 6 000 inom staten och med 1 000 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

Sektoreernas andel av total sysselsättning, 1995–2014

	Privat sektor	Andel av total	Staten	Andel av total	Kommuner och landsting	Andel av total	Totalt
1995	2 781 000	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	3 008 000	69,9	236 000	5,5	1 057 000	24,6	4 301 000
2001	3 083 000	70,2	236 000	5,4	1 072 000	24,4	4 391 000
2002	3 066 000	69,8	240 000	5,5	1 087 000	24,7	4 393 000
2003	3 028 000	69,3	245 000	5,6	1 095 000	25,1	4 368 000
2004	2 991 000	69,0	243 000	5,6	1 103 000	25,4	4 337 000
2005	3 007 000	69,1	239 000	5,5	1 103 000	25,4	4 349 000
2006	3 066 000	69,3	240 000	5,4	1 117 000	25,3	4 423 000
2007	3 169 000	70,0	236 000	5,2	1 120 000	24,8	4 525 000
2008	3 237 000	70,9	229 000	5,0	1 099 000	24,1	4 565 000
2009	3 153 000	70,8	228 000	5,1	1 074 000	24,1	4 455 000
2010	3 202 000	71,2	233 000	5,2	1 063 000	23,6	4 498 000
2011	3 292 000	71,7	234 000	5,1	1 068 000	23,2	4 594 000
2012	3 316 000	71,7	238 000	5,1	1 073 000	23,2	4 627 000
2013	3 343 000	71,6	243 000	5,2	1 085 000	23,2	4 671 000
2014	3 396 000	71,7	246 000	5,2	1 095 000	23,1	4 737 000

Källor: Konjunkturinstitutet och SCB, nationalräkenskaperna

2 Arbetsmarknadens organisationer och avtal

Förhandlingar om centrala kollektivavtal som gäller lön och allmänna anställningsvillkor sker främst på branschnivå mellan fackförbunden och arbetsgivarnas organisationer på branschnivå. I vissa frågor förhandlar parterna genom samverkansorgan som PTK, OFR med flera och motpart till de fackliga organisationerna 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 685 kollektivavtal om lön och allmänna villkor.

2.1 Centralorganisationerna

Trots att man talar om centrala avtal har de tre så kallade centralorganisationerna¹ LO, TCO och Saco alltså inte någon förhandlande roll när kollektivavtal om löner ska tecknas. LO har en samordnande uppgift inför medlemsförbundens avtalsförhandlingar – det har vare sig TCO eller Saco.

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 arbetsgivareorganisationerna Sveriges Kommuner och Landsting, SKL och Arbetsgivarverket som är motparter.

2.2 Arbetsgivarnas organisationer²

Svenskt Näringsliv företräder 49 bransch- och arbetsgivarförbund (se **tabell 2.2**) inom privat sektor som tillsammans har närmare 60 000 företag som medlemmar³. Dessa företag har cirka 1,7 miljoner anställda. Drygt 98 procent av företagen har färre än 250 anställda (se **tabell 2.1**).

¹ Centralorganisationerna kallas ibland också huvudorganisationer. Medlingsinstitutet har valt benämningen centralorganisationer.

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

³ Av de 49 organisationerna är 36 arbetsgivarförbund.

Tabell 2.1 Svenskt Näringslivs medlemmar år 2014-01-01

Antal anställda	Antal företag	Anställda
0	9 466	–
1–9	29 330	116 771
10–49	15 316	324 137
50–249	3 887	390 153
250–499	488	169 964
500–	448	707 315

Källa: Svenskt Näringsliv

Föreningen Svenskt Näringslivs medlemmar är arbetsgivarförbund, 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, förbunden inom Industriarbetsgivarna och förbunden inom Transportgruppen. I Svenskt Näringsliv ingår också IKEM, Svensk Handel, Sveriges Byggindustrier, Teknikarbetsgivarna och Visita.

Medlemsorganisationerna i Svenskt Näringsliv återfinns i **tabell 2.2**.

Sveriges Kommuner och Landsting, SKL är arbetsgivar- och intresseorganisation för Sveriges 290 kommuner och 20 landsting och regioner⁴ 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 30 000 anställda.

Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO) förhandlar om löner och allmänna anställningsvillkor för bland annat bankanställda. BAO har närmare 135 delägare med cirka 42 000 helårsarbetare.

Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation organiserar 1 100 medlemsföretag inom bostads- och fastighetsbranschen med drygt 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 1 300 medlemsorganisationer med totalt cirka 12 000 årsanställda.

⁴ Bland de 20 landstingen och regionerna ingår regionerna Gotland, Halland, Skåne och Västra Götaland.

Arbetsgivarföreningen KFO är arbetsgivarorganisation för i första hand kooperativa företag, ideella organisationer och folkrörelser. KFO har drygt 4 000 medlemsföretag med cirka 100 000 anställda.

KFS, Kommunala Företagens Samorganisation, är arbetsgivarorganisation för kommunnära företag. De cirka 570 medlemsföretagen har närmare 30 000 anställda.

Målaremästarna är en bransch- och arbetsgivarorganisation för måleriföretagen som omfattar omkring 850 företag med cirka 10 000 anställda.⁵

Arbetsgivarförbundet Pacta är arbetsgivarorganisation för kommunalförbund och företag som – oavsett ägarform – tillämpar kommunala avtal. Pacta har cirka 640 medlemsföretag med cirka 51 000 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 företag som har cirka 6 000 årsanställda.

Frisörföretagarna har cirka 4 700 medlemsföretag, men bara 3 400 anställda i dessa företag.

Exempel på andra mindre organisationer som förhandlar om centrala kollektivavtal om löner och allmänna villkor är *Måleriföretagarna*⁶, *Folkbildningsförbundet*, *Teatercentrum*, *Arbetarrörelsens förhandlingsorganisation*, *Socialdemokratiska Ungdomsrörelsens Arbetsgivarorganisation (SUA)* och *Sveriges Skorstensfejaremästares Riksförbund*.

⁵ Bransch- och arbetsgivarorganisationerna Måleriföretagarna och Målaremästarna har gått samman och bildar den nya organisationen Måleriföretagen i Sverige sedan den 1 januari 2015. Den nya organisationen blir medlem i Svenskt Näringsliv som då får 50 medlemmar.

⁶ Se not 5.

Tabell 2.2 Medlemsorganisationer inom Svenskt Näringsliv 2014

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	
Byggmaterialindustrierna	
Byggnadsämnesförbundet	Part i Industriavtalet
Elektriska Installatörsorganisationen EIO	
EnergiFöretagens Arbetsgivareförening EFA	
Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation	
Grafiska Företagens Förbund	Part i Industriavtalet
IKEM Innovations- och kemiarbetsgivarna**	Part i Industriavtalet
IKEM – Innovations och kemiindustrierna i Sverige,**	
IT&Telekomföretagen	Almega
Kemisk-Tekniska Leverantörförbundet	
Livsmedelsföretagen	Part i Industriavtalet
Läkemedelsindustriföreningen (LIF)	
Maskinentreprenörerna	
Medieföretagen	Almega
Motorbranschens Arbetsgivareförbund	Transportgruppen
Petroleumbanschens Arbetsgivareförbund	Transportgruppen
Plåtslageriernas Riksförbund	
Sjöfartens Arbetsgivareförbund	Transportgruppen
Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet	Part i Industriavtalet
Skogsindustrierna	Industriarbetsgivarna, Part i Industriavtalet
Stål och Metall Arbetsgivareförbundet	Industriarbetsgivarna, Part i Industriavtalet
SveMek	Industriarbetsgivarna, Part i Industriavtalet
SveMin inklusive Gruvornas arbetsgivareförbund (GAF)	Industriarbetsgivarna, Part i Industriavtalet
Svenska FlygBranschen	Transportgruppen
Svensk Betong	
Svensk Handel	
Svenskt Näringslivs Allmänna avdelning	
Sveriges Bergmaterialindustri	
Sveriges Bussföretag	Transportgruppen
Sveriges Byggindustrier	
Sveriges Hamnar	Transportgruppen
Sveriges Managementkonsulter (SMK)	
Sveriges Redareförening	
Teknikföretagen	Part i Industriavtalet
Teknikgrossisternas Arbetsgivareförening	Kanslisamarbete med EFA
TEKO Sveriges Textil och Modéföretag	Part i Industriavtalet
Transportindustriförbundet	
Trä- och Möbelföretagen	Part i Industriavtalet
Visita – Svensk besöksnäring	
VVS Företagen	
Vårdföretagarna	Almega
Återvinningsindustrierna	

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

** Tidigare Industri- och Kemigruppen och Plast- och Kemiföretagen. Innovations- och kemiarbetsgivarna är en arbetsgivarförening. Innovations- och kemiindustrierna är en branschförening. Båda är medlemmar i Svenskt Näringsliv.

Källa: Svenskt Näringsliv.

2.3 De fackliga organisationerna⁷

Fackförbunden ingår i de 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 en halv miljon 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 Målaresförbundet, Seko – Service- och kommunikationsfacket samt 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. Förbunden har motparter inom den offentliga sektorn. De 14 förbunden har sammanlagt

⁷ Adresser till de fackliga organisationernas webbplatser finns på Medlingsinstitutets webbplats www.mi.se.

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, 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.

Medlemsutveckling inom fackföreningsrörelsen

I **tabellerna 2.3–2.5** redovisas uppgifter om antal yrkesverksamma medlemmar den 31 december 2013. Som framgår av tabellerna ökade antalet medlemmar i TCO- och Sacoförbunden totalt sett under år 2013 medan antalet medlemmar i LO-förbunden totalt sett minskade. Det sammanlagda antalet fackligt organiserade i de tre centralorganisationernas medlemsförbund hade vid årsskiftet 2013/2014 ökat med 12 000 yrkesverksamma medlemmar jämfört med ett år tidigare. Ökningen bland tjänstemän och akademiker var alltså större än tappet bland arbetarna.

Inom LO var det bara fackförbundet Kommunal som vid årsskiftet hade fler yrkesverksamma medlemmar än ett år tidigare. IF Metall stod för den största minskningen.

Ökningen inom TCO beror i all väsentligt på att ett enda fackförbund, Unionen, har ökat antalet medlemmar kraftigt. Medlemsantalet hade den 31 december 2013 ökat med mer än 20 000 på ett år. De flesta andra TCO-förbund visade under 2013 en negativ medlemsutveckling. Utöver Unionen ökade Vision och Vårdförbundet medlemsantalet med drygt 1 000 medlemmar vardera. FTF och Teaterförbundet ökade med ett mindre antal medlemmar.

Fackförbundet Ledarna som står utanför centralorganisationerna redovisar för år 2013 en medlemsökning med cirka 1 500 medlemmar till 91 164.

Det verkar vara en fortgående trend att antalet yrkesverksamma medlemmar i Sacoförbunden ökar medan de minskar i LO-förbunden. Om inte Unionen hade ökat sitt medlemsantal hade även TCO-förbunden sammantaget minskat med 600 medlemmar.

Utvecklingen av fackförbundens medlemsantal sedan den 31 december 2010 redovisas i Bilaga 1.

Tabell 2.3 LO-förbundens yrkesverksamma medlemmar 31 december 2013, samt förändring sedan 31 december 2012

Förbund	Yrkesverksamma 31 dec 2013	Förändring 2012–2013	Ingår i samverkansorgan eller motsvarande
Svenska Kommunalarbetareförbundet	506 118	3 621	
IF Metall	256 492	-9 820	Facken inom industrin
Handelsanställdas förbund	122 189	-2 771	
Seko – Service- och kommunikationsfacket	80 389	-956	6F Fackförbund i samverkan
Svenska Byggnadsarbetareförbundet	76 517	-1 466	6F Fackförbund i samverkan
Svenska Transportarbetareförbundet	56 304	-449	
GS – Facket för skogs- trä- och grafisk bransch	43 155	-2 441	Facken inom industrin
Hotell och Restaurang Facket	27 358	-1 293	
Fastighetsanställdas Förbund	27 071	-1 425	6F Fackförbund i samverkan
Livsmedelsarbetareförbundet	26 135	-644	Facken inom industrin
Svenska Elektrikerförbundet	20 068	-376	6F Fackförbund i samverkan
Svenska Pappersindustriarbetareförbundet	16 127	-752	
Svenska Målaresförbundet	12 106	-342	6F Fackförbund i samverkan
Musikerförbundet	2 398	-32	
Summa	1 272 427	-19 146	

Källa: LO

Tabell 2.4 TCO-förbundens yrkesverksamma medlemmar 31 december 2013, samt förändring sedan 31 december 2012

Förbund	Yrkesverksamma 31 dec 2013	Förändring 2012–2013	Ingår i samverkansorgan eller motsvarande
Unionen*	472 255	22 118	PTK
Läraryrket**	176 814	-464	OFR, PTK
Vision	123 174	1 097	OFR
Vårdförbundet	90 907	1 106	OFR, PTK
Fackförbundet ST	63 847	-397	OFR
Finansförbundet	28 609	-314	
Polisförbundet	19 096	-286	OFR
Journalistförbundet	13 258	-254	PTK
FTF	13 033	259	
Teaterförbundet	6 415	139	OFR, PTK
Farmaciförbundet*	4 060	-114	PTK
Försvarsförbundet	2 964	-71	OFR
Tull-Kust	1 995	-47	OFR
Symf	1 364	-42	PTK
Skogs och lantbrukstjänstemannaförbundet	822	-8	
Samtliga	1 018 613	22 722	

* Farmaciförbundet och Unionen gick samman den 1 januari 2014

** Inklusive Svenska folkhögskolans läraryrket, SFHL

Källa: TCO

Tabell 2.5 Sacoförbundens yrkesverksamma medlemmar 31 december 2013, samt förändring sedan 31 december 2012

Förbund	Yrkesverksamma 31 dec 2013	Förändring 2012–2013	Ingår i samverkansorgan eller motsvarande
Sveriges Ingenjörer	112 264	1 611	Akademikeralliansen, Facken inom industrin, PTK, Saco-S
Jusek	60 727	1 075	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Lärarnas Riksförbund	58 491	540	OFR, PTK, Saco-S
Akademikerförbundet SSR	47 948	1 715	OFR, PTK, Saco-S
Sveriges läkarförbund	32 804	455	OFR, PTK, Saco-S
Naturvetarna	27 238	387	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Civilekonomerna	26 902	516	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
DIK	18 016	228	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Universitetslärarförbund	17 787	49	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Officersförbundet	13 029	1 158	OFR
SRAT	11 387	24	Akademikeralliansen, Saco-S
Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund/Fysioterapeuterna*	9 994	52	OFR, PTK, Saco-S
Sveriges Arbetsterapeuter	8 194	197	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Arkitekter	7 872	52	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Psykologförbund	7 312	299	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Tandläkarförbund	5 515	383	Akademikeralliansen, Saco-S
Sveriges Skolledarförbund	5 335	-18	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Farmaceutförbund	5 214	-70	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Kyrkans akademikerförbund	4 068	-30	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sacoförbundet Trafik och Järnväg	3 575	-21	Akademikeralliansen, Saco-S
Sveriges Veterinärförbund	2 356	82	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Reservofficersförbund	1 900	-173	Saco-S
Summa	487 928	8 511	

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

Källa: Saco

2.4 Långsiktiga trender och medlemsutveckling 2013

För första gången på flera år ökade det sammanlagda antalet yrkesverksamma medlemmar i de fackliga organisationerna under år 2012 och den ökningen fortsatte under 2013. Det kan se ut som ett trendbrott, men ökningen i antalet yrkesverksamma medlemmar under 2013 berodde i allt väsentligt på en kraftig ökning i ett enda förbund – Unionen.

Under en längre tid har antalet yrkesverksamma medlemmar i de fackliga organisationerna totalt sett minskat (se **diagram 2.1**). Den huvudsakliga orsaken är att LO-förbunden backat, delvis på grund av att det blir färre jobb i traditionella LO-yrken. Det är en viktig förklaring till att till exempel IF Metall tappat medlemmar. En annan faktor är att organisationsgraden är högre bland äldre arbetare – som går i pension – än bland yngre som ersätter dem.

Tillväxten sker bland tjänstemän och akademiker. Det märks inte minst på att Sacoförbundens sammanlagda 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. Den sista december 2013 hade medlemsförbunden i TCO och Saco tillsammans cirka 1,5 miljoner medlemmar och LO-förbunden hade cirka 1,3 miljoner.

2.5 Den fackliga medlemsutvecklingen under 2014

De officiella medlemssiffrorna för 2014 var inte klara när den här rapporten skrevs, men bland LO-förbunden redovisade sex av LO:s 14 förbund efter det första halvåret en medlemsökning⁸. Det har inte hänt sedan 2007 när medlemstappet tog fart och inom LO räknade man under hösten med att 2014 skulle bli det år som bröt den nedåtgående trenden.

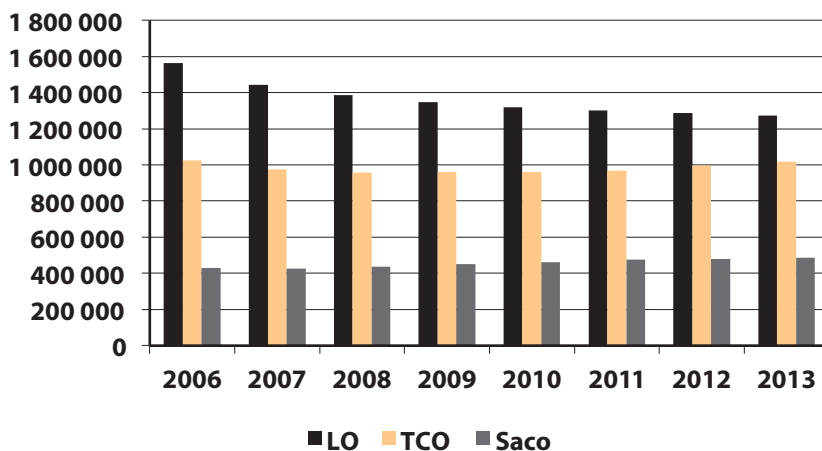
Mest ökade Handelsanställdas förbund som redovisade 2 690 nya medlemmar till och med juni. Elektrikerförbundet såg en tydlig vändning under hösten och tog tillbaka det medlemstapp man haft under första halvåret 2014. Svenska Kommunalarbetareförbundet visade minussiffror (-200 medlemmar), men förklarade det med stora pensionsavgångar och vid årsskiftet 2014/2015 rapporterade man en ökning av yrkesverksamma medlemmar med 8 000.

TCO lämnar inga halvårssiffror, men medlemstillväxten drivs till största delen av att det största medlemsförbundet Unionen fortsätter växa. Unionen uppskattar tillväxten under år 2014 till en nettoökning med 2 000 medlemmar i månaden. Unionen beräknar antalet yrkesverksamma medlemmar vid utgången av 2014 till cirka 500 000.

Saco räknade sent under 2014 med en fortsatt ökning av förbundens medlemsantal. I första hand kom signaler om ökning av antalet medlemmar i de stora förbunden som Sveriges Ingenjörer, Jusek och Akademikerförbundet SSR.

⁸ De halvårssiffror LO redovisade gällde inte yrkesverksamma medlemmar utan var en bruttosiffra som också innehåller studerande och pensionärer. Medlingsinstitutet använder yrkesverksamma medlemmar som mått.

Diagram 2.1 Medlemsutveckling i de fackliga centralorganisationerna
Yrkesverksamma år 2006–2013



Källor: LO, TCO, Saco, Medlingsinstitutet

2.6 Stabil utveckling för arbetsgivare

Medlemsantalet inom Svenskt Näringsliv har varit stabilt de senaste åren med cirka 60 000 företag som medlemmar i de 49 ingående arbetsgivarorganisationerna. I medlemsföretagen arbetar cirka 1,7 miljoner anställda.

På arbetsgiversidan i den privata sektorn i sin helhet kan man se en nedgång i organisationsgrad under de senaste åren, men det är siffror som ska tolkas med försiktighet, se avsnitt 3.1.

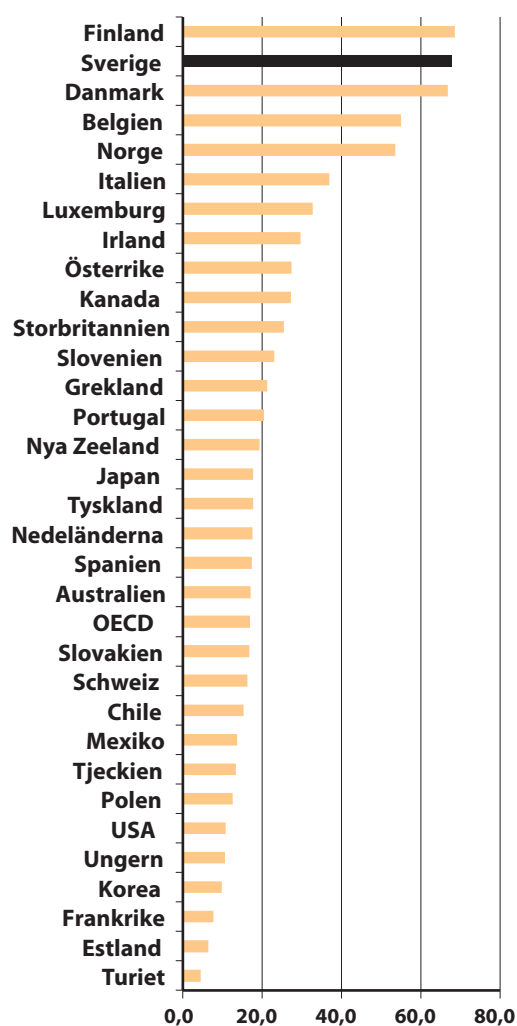
Eftersom kommuner, landsting och staten omfattas av kollektivavtal och tecknade kollektivavtal tillämpas på alla anställda – också oorganiserade – omfattar avtalen, trots den minskande organisationsgraden nästan 90 procent av arbetsmarknaden. Mer om organisationsgrad och kollektivavtalstäckning finns att läsa i kapitel 3.

2.7 Organisationsgrad och medlemsutveckling i ett internationellt perspektiv

När OECD jämför organisationsgraden mellan medlemsländerna hamnar de nordiska länderna i topp. Högst är den fackliga organisationsgraden i Finland där den är 68,6 procent, vilket är 0,9 procentenheter högre än Sveriges 67,7 procent enligt OECD:s beräkningar.

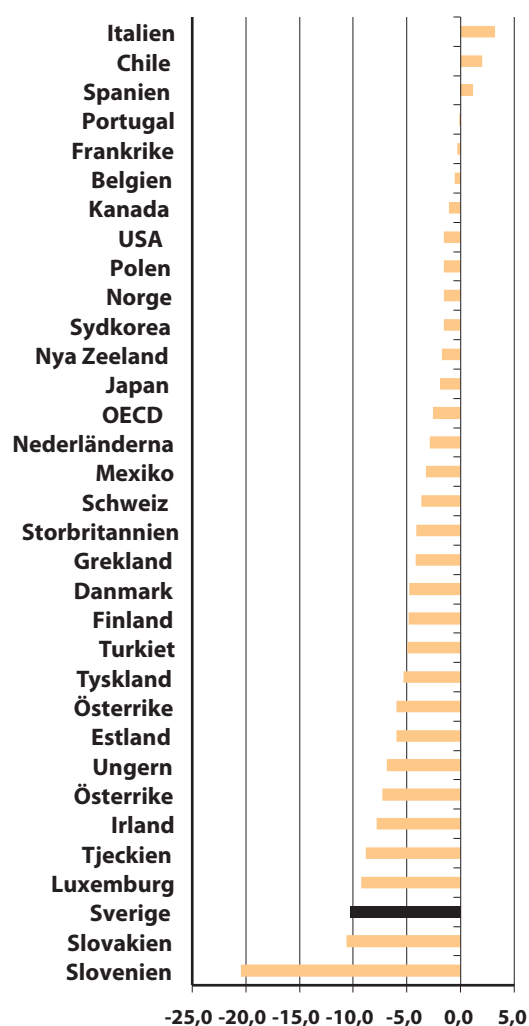
Men samtidigt som den svenska organisationsgraden är hög hör också Sverige till de länder där organisationsgraden minskar mest. Mellan 2003 och 2013 har enligt OECD organisationsgraden i Sverige minskat med 10,3 procentenheter. Det är bara Slovenien och Slovakien som tappat mer. Man kan också notera att den fackliga tillbakagången är ett internationellt fenomen. Bara tre länder visar en ökande utveckling. Mest har Italien ökat under tioårsperioden med 3,2 procent.

Diagram 2.2 Organisationsgrad 2013
Procent



Källa: OECD

Diagram 2.3 Förändring i organisationsgrad
Förändring 2003–2013, procentenheter



Källa: OECD

3 Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning⁹

Andelen anställda som omfattas av kollektivavtal ligger sedan flera år på omkring 90 procent. Nästan lika hög är organisationsgraden bland arbetsgivarna om man mäter den som andelen anställda på arbetsmarknaden med en arbetsgivare som är med i en arbetsgivarorganisation.

Den fackliga organisationsgraden har stabiliserats på cirka 70 procent, men med ökade skillnader mellan tjänstemän och arbetare. Närmare fyra av tio privatanställda arbetare är i dag utan fackligt medlemskap.

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 världen¹⁰. 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 2011–2013, preliminärt även 2014) kan en tydlig 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 på hela arbetsmarknaden med en anställning 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.

3.1 Kollektivavtalens täckningsgrad¹¹

En beräkning avseende 2013 visar att 89 procent av löntagarna i åldern 16–64 år omfattades av kollektivavtal (inklusive så kallade hängavtal), se **tabell 3.1A**.

⁹ 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).

¹⁰ Se också avsnitt 2.7.

¹¹ För en närmare redogörelse av hur beräkningar gjorts, se Bilaga 5.

Det var praktiskt taget detsamma som under de fyra föregående åren. Om man ser till de senaste femton–tjugo åren råder en påfallande stabilitet även om kollektivavtalens täckningsgrad under perioden 1995–2005 var något högre. Inom privat sektor omfattade kollektivavtalen 2008–2013 cirka 84 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 åldersgruppen 15–74 år framgår att kollektivavtalens täckningsgrad inom privat sektor var 83 procent 2013, vilket var detsamma som 2010 (**tabell 3.1 B**). För arbetsmarknaden i sin helhet¹² var andelen anställda med kollektivavtal 88 procent, vilket är ungefär samma nivå som under de föregående åren.

Tabell 3.1A Andel löntagare, i procent, som täcks av kollektivavtal¹³

Ålder 16–64 år

Sektor	1995	2005	2007:1	2007:2	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Privat	90	89	86	/ 82	/ 84	85	84	84	85	84
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	94	93	91	/ 88	/ 90	90	89	89	90	89

Tabell 3.1B Andel löntagare, i procent, som täcks av kollektivavtal¹⁴

Ålder 15–74 år

Sektor	1995	2005	2007:1	2007:2	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Privat				81	/84	85	83	83	84	83
Offentlig				100	100	100	100	100	100	100
Alla				87	/89	90	89	88	89	88

Källa: Anders Kjellberg, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen Lunds universitet (2013; uppdaterad 2015).

För tredje 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 (77 procent 2013) än av arbetarna (94 procent). Av betydelse är att hängavtal inte är lika vanliga bland tjänstemän (cirka 20 000 individer 2013) som bland arbetare (cirka 149 000 individer).¹⁵ 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

¹² Privat+offentlig sektor 15–74 år

¹³ Anmärkning: / markerar brott i serie till följd av förändrad beräkningsmetod.

¹⁴ Flera brott (markerade med /) förekommer i tabellen. Åren 1995, 2005 och 2007:1 har hängavtalens omfattning bland arbetare beräknats utifrån Foras statistik över lönesummor och från och med 2007:2 med hjälp av proportionen mellan antalet arbetare i företag som endast har hängavtal och antalet arbetare i företag med reguljära kollektivavtal. Den mellan 2007:2 och 2008 förhöjda täckningsgraden avspeglar införandet av ett nytt datasystem hos Svenskt Näringsliv, vilket resulterade i ett klart högre rapporterat antal anställda i medlemsföretagen än under de föregående åren.

¹⁵ Till de sammanlagt 169 000 individerna under hängavtal 2013 (149 200 arbetare och 19 600 tjänstemän) tillkommer under reguljära kollektivavtal 2 161 000 individer i privat sektor och 1 281 000 i offentlig sektor eller totalt 3 611 000 individer (16–64 år inklusive hängavtal). I åldern 15–74 år blir motsvarande summa 3 664 000 individer. Antalet anställda i Sverige (privat+offentlig sektor) enligt AKU 4:e kvartalet 2013 var 4 054 000 respektive 4 147 000. Folkbokförda i Sverige som arbetar utomlands ingår inte i dessa siffror. För en närmare redogörelse av beräkningarna se Bilaga 5.

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 75 procent 2013.

Tabell 3.2 Andel arbetare och tjänstemän 16–64 år, i procent, som täcks av kollektivavtal 2011–2013

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	11*	83	100	95*
Tjänstemän	78	2	76	100	86
Alla	85	6	78	100	90
2013					
Arbetare	94	12	83	100	96
Tjänstemän	77	1	75	100	85
Alla	84	6	78	100	89

*Sedan förra årsrapporten reviderade tal (antalet arbetare under hängavtal 2012 var 147 800 och antalet tjänstemän 22 000 eller totalt 169 800 anställda under hängavtal 2012).

Källa: se tabell 3.1.

Enligt tabell 3.2 ökade andelen arbetare under reguljära kollektivavtal inom privat sektor med fyra procentenheter mellan 2011 och 2012–2013. 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 2013 omfattades av kollektivavtal (inklusive hängavtal). Om de cirka 18 000¹⁶ 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.

Av uppgifter från SCB framgår att antalet tjänstemän som i privat sektor var organiserade i ett LO-förbund år 2013 översteg antalet arbetare i TCO- och Sacoförbunden med 23 000 individer (exklusive studerandemedlemmar som deltidsarbetar i LO-yrken). Om dessa LO-tjänstemän inkluderas vid beräkningen av kollektivavtalens täckningsgrad bland tjänstemännen och motsvarande nedskrivning görs av antalet individer på reguljära avtal och hängavtal på arbetarsidan blir resultatet att 79 procent av tjänstemännen i privat sektor år 2013 täcktes av kollektivavtal och 92 procent av arbetarna. Eftersom även icke-fackmedlemmar omfattas av kollektivavtalen blir motsvarande andelar efter justering utifrån den fackliga organisationsgraden i privat sektor

¹⁶ Claes-Mikael Jonsson & Göran Larsson Gäst i verkligheten – om utstationerad arbetskraft i praktiken. LO 2013, sid. 11.

80 procents täckningsgrad bland tjänstemän respektive 90 procent bland arbetarna, det vill säga en klart mindre skillnad mellan privatanställda tjänstemän och arbetare än de 77 procent respektive 94 procent som anges i tabell 3.2.

De sjutton procentenheters differens mellan arbetare och tjänstemän som redovisas i tabell 3.2 inom privat sektor avseende kollektivavtalens täckningsgrad 2013 krymper till elva 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 2013). Följaktligen får den 100-procentiga täckningsgraden inom offentlig sektor störst genomslag hos tjänstemännen.

3.2 Fack och arbetsgivare: olika utveckling av organisationsgraden¹⁷

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

Till skillnad från den fackliga anslutningen har arbetsgivarnas organisationsgrad varit relativt stabil de senaste tio–femton åren, om man som mått använder andelen löntagare i företag och verksamheter som är anslutna till en arbetsgivarorganisation. En konsekvens är att arbetsgivarnas organisationsgrad i både privat sektor och totalt sett numera är avsevärt högre än den fackliga organisationsgraden. År 2013 arbetade 80 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 2013 var arbetsgivarna 17 procentenheter mer 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.

¹⁷ För en närmare beskrivning av hur beräkningarna av arbetsgivarnas organisationsgrad gjorts, se Bilaga 5.

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

	Facklig organisationsgrad										
Sektor	1993	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Privat	78	74	72	71	68	65	65	65	65	65	65
Offentlig	94	92	89	88	86	84	84	85	83	83	83
Alla	85	81	78	77	73	71	71	71	70	70	70
	Andel anställda hos arbetsgivare anslutna till arbetsgivarorganisationer										
Sektor	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Privat	77	75	78	77	77	/ 80	81	80	80	81	80
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	86	83	86	85	84	/ 87	88	87	86	87	87

Anmärkning. Angående brottet mellan 2007 och 2008 i arbetsgivarnas organisationsgrad, se anmärkning under tabell 3.1.

Källa: se tabell 3.1

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 2006–2014

Ålder	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Kv 1–3 2013	Kv 1–3 2014	2006– 2013	2013– 2014
16–24 år	46	40	36	35	34	34	36	36	35	34	-10	*
25–29 år	68	64	61	59	60	58	57	58	58	58	-10	0
Summa 16–29 år	58	53	49	48	48	47	47	47	47	47	-11	0
30–44 år	77	74	72	72	73	72	71	71	71	71	-6	0
45–64 år	85	82	81	80	80	80	80	80	80	80	-5	0
Summa 16–64 år	77	73	71	71	71	70	70	70	70	70	-7	0

* Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2013 avviker från årsgenomsnittet 2013.

Anmärkning: Anställda årsgenomsnitt 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 och 2013 samt genomsnittet för kvartalen 1–3 åren 2013 och 2014 (AKU, SCB). Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna exkluderade.

Källa: Se tabell 3.1

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, 67 procent 2011–2012, 66 procent 2013 och enligt preliminära siffror 64 procent 2014. Tvärtom *steg* andelen fackligt anslutna tjänstemän från 72 procent 2009 till 73 procent 2010–2014. Den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare (arbetare och tjänstemän) sjönk mellan 2010 och 2011 från 71 till 70 procent där den fortfarande befann sig 2014¹⁸.

18 För 2014 föreligger vid tidpunkten för denna sammanställning (januari 2015) inga uppgifter om årsgenomsnittet för fackligt anslutna. För att ändå få en bild av utvecklingen har den här den genomsnittliga organisationsgraden för de tre första kvartalen 2013 respektive 2014 tagits fram (tabellerna 3.4 och 3.5).

Sedan 2006 har andelen fackligt anslutna bland privatanställda gått ned sex gånger så mycket bland arbetare som bland tjänstemän (minus 13 respektive minus 2 procentenheter till och med 2014). Som följd av detta är tjänstemännens organisationsgrad inom privat sektor idag högre än arbetarnas (67 respektive 61 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 2013 (årsgenomsnitt). Räknat på detta sätt var således fyra av tio privatanställda arbetare inte fackligt anslutna 2013.

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 2014 *sjönk* med fem procentenheter samtidigt som tjänstemännens fackanslutning *steg* med tre enheter.

Tabell 3.5 Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän per bransch och sektor 2006–2014¹⁹

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Kv 1–3 2013	Kv 1–3 2014	2006– 2013	2013– 2014
A. Arbetare												
Industri m.m.	84	81	81	81	79	78	78	77	77	76	-7	-1
Byggverksamhet	81	77	73	73	71	69	69	68	68	67	-13	-1
Parti- och detaljhandel	64	61	57	56	57	56	56	56	56	53	-8	-3
Övrig privat service	67	62	58	57	57	55	55	54	54	53	-13	-1
därav hotel & rest.	52	47	40	36	36	33	32	30	30	28	-22	-2
Summa privat service	66	62	58	56	57	55	55	54	54	53	-12	-1
Summa privat sektor	74	70	67	66	65	64	63	62	62	61	-12	-1
Offentlig sektor	87	85	83	82	83	80	80	79	78	77	-8	*
Samtliga arbetare	77	74	71	70	69	67	67	66	66	64	-11	-2

* Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2013 avviker från årsgenomsnittet 2013.

19 Anställda 16–64 år årsgenomsnitt 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 och 2013 samt genomsnittet för kvartalen 1–3 åren 2013 och 2014. 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 2009–2014 enligt SNI 2007. Om heltidsstuderande som arbetar deltid inkluderas blir den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare 69 procent 2013 (årsgenomsnitt) i stället för 70 procent. Lägst andel fackligt anslutna kan då konstateras för arbetare inom hotell- och restaurangbranschen med 27 procent 2013 mot 30 procent då heltidsstuderande exkluderas. Branschen kännetecknas av att många studerande arbetar där vid sidan om studierna. Med deltidsanställda heltidsstuderande inkluderade var arbetarnas organisationsgrad 2013 (årsgenomsnitt) 63 procent (60 procent i privat sektor) och tjänstemännens 72 procent (66 procent i privat sektor).

Tabell 3.5 (fortsättning) Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän per bransch och sektor 2006–2014

B. Tjänstemän**	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Kv 1–3 2013	Kv 1–3 2014	2006– 2013	2013– 2014
Industri m.m.	80	76	75	76	77	78	79	80	80	79	0	-1
Parti- och detaljhandel	62	59	56	58	61	59	60	61	61	63	-1	+2
Övrig privat service	66	63	61	63	63	64	65	65	65	65	-1	0
Summa privat service	65	62	60	62	63	63	64	65	65	65	0	0
Summa privat sektor	69	65	63	65	65	65	67	67	67	67	-2	0
Offentlig sektor	89	86	85	85	86	85	84	84	84	84	-5	0
Samtliga tjänstemän	77	73	72	72	73	73	73	73	73	73	-4	0
C. Löntagare totalt												
Industri m.m.	82	79	79	79	78	78	79	78	78	77	-3	-1
Byggverksamhet	79	75	71	71	70	68	67	67	67	67	-12	0
Parti- och detaljhandel	63	60	57	57	58	57	58	59	59	58	-4	-1
Övrig privat service	67	63	60	61	61	61	61	61	61	61	-6	0
därav hotel & rest.	52	49	41	36	38	37	36	35	34	33	-17	*
Summa privat service	66	62	59	60	60	60	61	61	61	60	-5	-1
Summa privat sektor	71	68	65	65	65	65	65	65	65	64	-6	-1
Offentlig sektor	88	86	84	84	84	83	83	83	82	82	-5	*
Samtliga löntagare	77	73	71	71	71	70	70	70	70	70	-7	0
Män	74	71	68	68	68	67	68	67	67	67	-6	0
Kvinnor	80	76	74	74	75	73	73	73	73	73	-7	0

* Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2013 avviker från årsgenomsnittet 2013.

** 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 2014 *sjönk* arbetarnas organisationsgrad med fem procentenheter medan tjänstemännens *steg* med lika många enheter. För perioden 2006–2014 i sin helhet sjönk den genomsnittliga fackanslutningen bland arbetarna i den privata tjänstesektorn med 13 procentenheter (från 66 till 53 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 28 procent 2014 (27 procent om heltidsstuderande som arbetar deltid inkluderas; avser årsgenomsnitt 2013).

Om de preliminära siffrorna för 2014 står sig när årsgenomsnittet föreligger betyder det att tjänstemännens genomsnittliga organisationsgrad numera är nio procentenheter högre än arbetarnas eller 73 respektive 64 procent.

4 Samhällsekonomi

Den sköra återhämtningen i den internationella konjunkturen fortsatte under 2014. Bakslag i Europa och i en del framväxande ekonomier medförde dock att den globala tillväxten blev svagare än många bedömare räknade med i början av 2014. Svensk export tyngdes av den svaga utvecklingen i Europa, medan den inhemska efterfrågan gynnades av god reallöneutveckling och stigande tillgångspriser. Sysselsättningen ökade men arbetslösheten rörde sig inte nämnvärt då också utbudet av arbetskraft steg. Inflationen fortsatte att röra sig kring nollstrecket, vilket föranledde Riksbanken att stegvis sänka reporäntan ned till noll.

4.1 Liten draghjälp från internationella konjunkturen

Utvecklingen i den globala ekonomin tyngdes fortsatt av hanteringen av de stora skulder som byggdes upp före och under finanskrisen 2008. Samtidigt förblev räntorna mycket låga och den åtstramande effekten från finanspolitiken klingade av. Europa lämnade den akuta eurokrisen bakom sig under 2013 men den återhämtning som då inleddes tappade fart en bit in i 2014. Inte minst var konjunkturutvecklingen i Tyskland en besvikelse även om arbetsmarknaden där var fortsatt stark. På de flesta andra håll i Europa låg arbetslösheten kvar på en hög nivå. Även många framväxande ekonomier i Asien, Latinamerika och Östeuropa utvecklades svagt. USA och Storbritannien uppvisade en bättre tillväxt och även Kina växte i god takt om än något långsammare än tidigare.

Utvecklingen i de nordiska grannländerna var splittrad under 2014. I Danmark skedde efter flera svaga år en återhämtning med stöd av en tillfrisknande bostadsmarknad och en ljusning på arbetsmarknaden. Finsk ekonomi fortsatte sin kräftgång, tyngd av strukturella problem i nyckelbranscher och negativ demografi, och BNP föll för tredje året i rad. I Norge bidrog det kraftiga oljeprisfallet till lägre verksamhet inom oljesektorn, men en relativt stark inkomstökning gav stöd till den privata konsumtionen som ökade i god takt.

Utöver det låga resursutnyttjandet hämmades världsekonomin också av att den potentiella tillväxten tycks ha sjunkit. Redan innan finanskrisen sågs tecken på sjunkande tillväxt av produktiviteten och i krisens kölvatten har låga investeringar och stigande strukturell arbetslöshet sannolikt bidragit ytterligare till att hålla nere den potentiella tillväxten. Därmed ser det ut som att världsekonomin kommit in på en permanent lägre tillväxtbana.

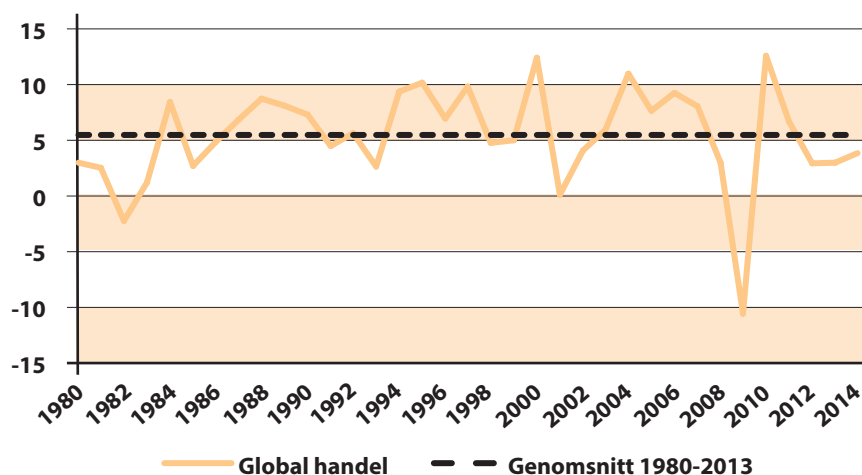
Sammantaget växte den globala ekonomin med 3,3 procent 2014 enligt IMF:s²⁰ höstprognos, vilket är något lägre än det historiska genomsnittet och betydligt långsammare än i tidigare återhämtningsfaser. Ser man till de länder som IMF benämner ”advanced economies”, det vill säga i stort sett OECD-länderna²¹,

²⁰ IMF står för International Monetary Fund, på svenska Internationella valutafonden, och är ett FN-organ.

²¹ De 34 länder som ingår i Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), eller på svenska Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling.

beräknas tillväxten ha stannat vid 1,8 procent i fjol. Detta är visserligen en något högre ökningstakt än 2012 och 2013, men väsentligt lägre än åren före finanskrisen. Världshandeln bedöms ha ökat något mer 2014 än under de två föregående åren, men tillväxten var ändå svag i ett historiskt perspektiv (**diagram 4.1**).

Diagram 4.1 Världshandeln, volym, procentuell förändring*



*2014 delvis prognos

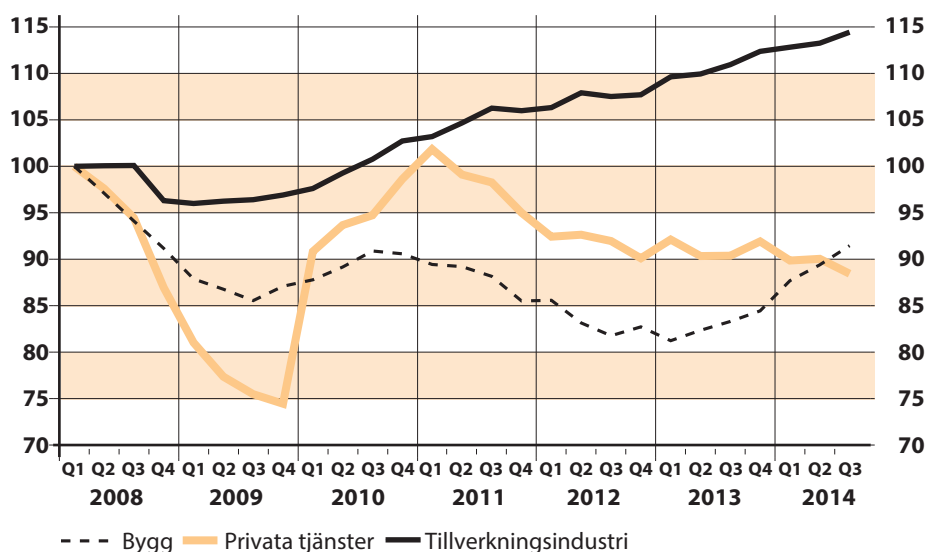
Källa: IMF, World Economic Outlook October 2014

Den dämpade internationella konjunkturen, inte minst i Europa, har inneburit att marknaden för svensk export har utvecklats svagt de senaste åren. Under 2014 förbättrades marknadstillväxten för svensk export visserligen något men exportökningen beräknas ända ha stannat vid drygt 2 procent. En viss lättnad för exportföretagen var dock försvagningen av kronan som ägde rum under större delen av 2013 och 2014.

Medan exportindustrin kämpade i motvind var den inhemska efterfrågan mer gynnad. Hushållen ökade sin konsumtion med 2,5 procent under 2014 med stöd av höga reallöneökningar och stigande tillgångspriser. Även bostadsinvesteringarna tog fart under fjolåret. Utvecklingen under 2014 beäste därmed de senaste årens tudelning av svensk ekonomi med en pressad exportindustri och en expanderande inhemsk tjänstesektor (**diagram 4.2**).

Diagram 4.2 Produktion i olika näringsgrenar

Index 2008:01=100



Källa: SCB/Nationalräkenskaperna

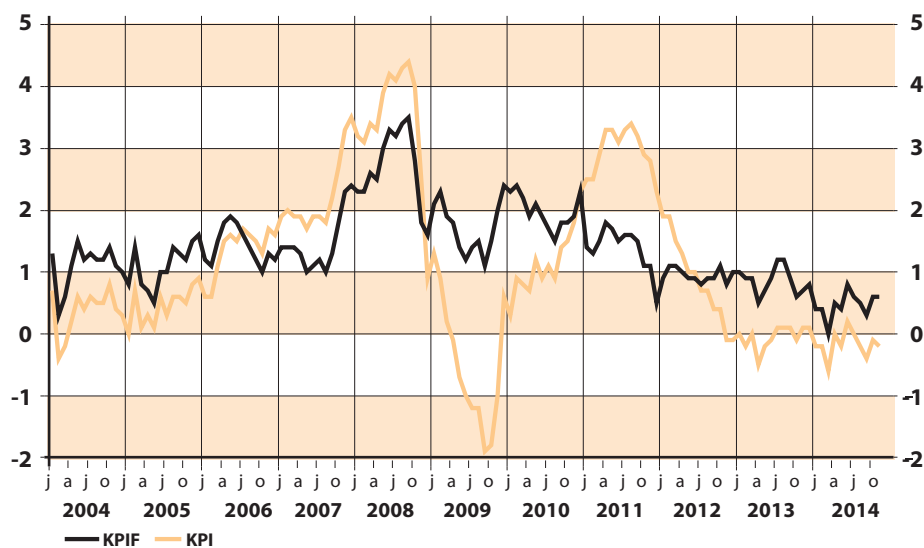
4.2 Stark sysselsättning trots måttlig tillväxt

Sysselsättningsstillväxten stärktes under 2014 men samtidigt ökade arbetskraften i ungefär samma takt, vilket innebär att arbetslösheten inte rörde sig nämnvärt. Det var i huvudsak i den privata tjänstesektorn som jobben kom till medan sysselsättningen fortsatte att minska i industrin. En viss ökning inom offentlig sektor kunde också noteras. Den fortsatta uppgången i sysselsättningen innebär också att sysselsättningsgraden steg ytterligare något. I åldern 16–64 år var sysselsättningsgraden i stort sett tillbaka till nivåerna före finanskrisen 2008. (Utvecklingen på arbetsmarknaden beskrivs närmare i kapitel 1 samt i kapitel 5 om konkurrenskraft).

Inflationen som alltsedan slutet av 2011 legat under Riksbankens mål på 2 procent fortsatte att överraska negativt under 2014. KPI²² låg strax under nollstrecket under större delen av året, medan KPIF-inflationen i genomsnitt uppgick till en halv procent (**diagram 4.3**). Samtidigt med att inflationen bet sig fast kring nollstrecket tenderade också inflationsförväntningarna att sjunka. Mot bakgrund av denna utveckling sänkte Riksbanken sin reporänta med 75 punkter under loppet av året. I ett första steg genomfördes en sänkning från 0,75 procent till 0,25 procent i juli månad och i oktober sänktes reporäntan ytterligare till 0 procent.

²² Konsumentprisindex, KPI, är det mest använda måttet för prisutveckling och används bland annat som inflationsmått. KPI med fast ränta (KPIF) är ett mått på underliggande inflation och syftar till att ta bort effekten av förändrade räntesatser från KPI.

Diagram 4.3 Inflationstakten enligt KPI och KPIF (KPI med fast ränta)

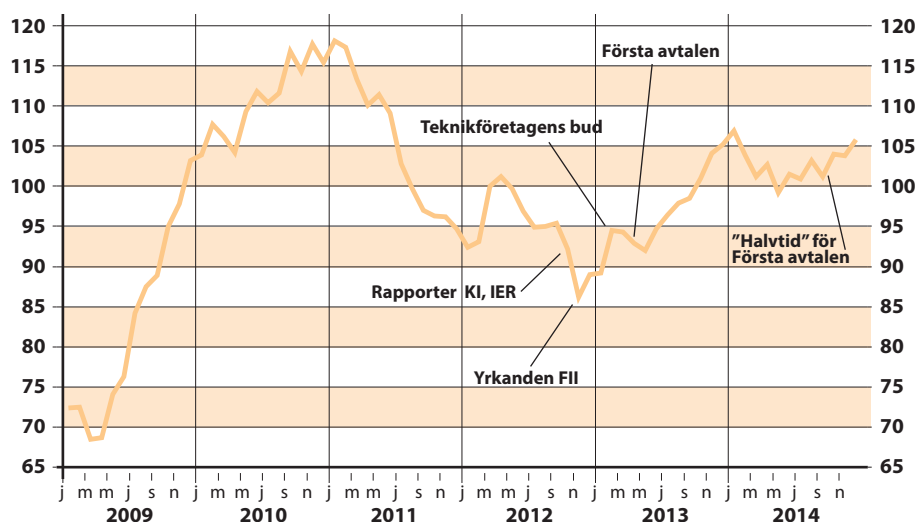


Källa: SCB

Riksbankens räntesänkningar innebär att räntemarginalen gentemot ECB krympte och försvann helt under loppet av 2014. Detta var troligen en bidragande orsak till att kronan försvagades en del mot euron. Betydligt större försvagning noterades dock gentemot den amerikanska dollarn som understöddes av en starkare amerikansk konjunktur och förväntningar om en mindre expansiv penningpolitik från Federal Reserve. Under hösten 2014 noterade kronan sin svagaste nivå gentemot dollarn sedan 2010.

Hösten 2014 var det ”halvtid” för de treårsavtal som slöts under våren 2013. I många av dessa avtal fanns möjligheten att säga upp det tredje avtalsåret, vilket i så fall skulle ha gjorts hösten 2014 (**diagram 4.4**). Konjunkturen föranledde emellertid inte någon sådan förtida uppsägning av avtal. Man kan konstatera att konjunkturen under 2013 och 2014 hyggligt följde de prognoser som gjordes inför 2013 års avtalsrörelse och att de ekonomiska förutsättningar som gällde inför avtalsrörelsen inte ändrats på något avgörande sätt.

Diagram 4.4 Konjunkturer och avtalsrörelsen, barometerindikatorn*



*KI=Konjunkturinstitutet, IER= Industrins ekonomiska råd, FII= Facken inom industrin

Källor: Konjunkturinstitutet, Medlingsinstitutet

Jämför man till exempel de prognoser som Konjunkturinstitutet presenterade i sin decemberrapport 2012 med de prognoser/utfall som publicerades i december 2014 är skillnaderna förhållandevis små. Särskilt med tanke på att det genomfördes en relativt omfattande revidering av nationalräkenskaperna mellan dessa prognostillfällen. Till exempel gjordes bedömningen i december 2012 att den genomsnittliga BNP-tillväxten 2013 och 2014 skulle bli 1,6 procent, vilket var identiskt med bedömningen/utfallet i december 2014 (tabell 4.1).

Tabell 4.1 Konjunkturinstitutets prognoser, genomsnitt för 2013 och 2014

	December 2012	December 2014	Differens
BNP, kalenderkorrigerad	1,6	1,6	0,0
Arbetade timmar, kalenderkorrigerade	0,1	1,1	1,0
Produktivitet	1,5	0,5	-1,0
Arbetskraften	0,4	1,2	0,8
Sysselsättning, antal	0,0	1,2	1,2
Arbetslöshet, procent av arbetskraften	8,3	8,0	-0,3
Timlön (KL)	2,8	2,8	0,0
Inflation, KPI	0,8	-0,1	-0,9
Reallön	2,0	2,9	0,9
Inflation KPIF*	1,2	0,7	-0,5
Hushållens konsumtion	2,6	2,2	-0,4
Reporänta	0,85	0,71	-0,14
SEK/Euro	8,50	8,87	0,37
SEK/Dollar	6,70	6,68	-0,02
Kronindex, (KIX)	104,28	104,84	0,56
Exportmarknadstillväxt	4,5	2,6	-1,9
Export av varor och tjänster	2,7	1,0	-1,7
Industriproduktion (NR**), kalenderkorrigerad	1,7	-1,4	-3,1
Tjänsteproduktion (NR), kalenderkorrigerad	1,9	3,0	1,1

Anmärkning: Procentuell förändring för samtliga variabler utom för arbetslöshet, växelkurser och reporänta

* KPI med fast ränta.

**NR=Nationalräkenskaperna

Källor: Konjunkturinstitutet, SCB, Riksbanken och Medlingsinstitutet

Några viktiga skillnader kan dock noteras. Inflationen blev väsentligt lägre än förväntat och eftersom lönerna utvecklades i linje med prognoserna blev också

reallönetillväxten i motsvarande grad högre. Den internationella konjunkturen blev svagare än väntat, vilket manifesteras i lägre marknadstillväxt, export och industriproduktion än bedömningen som gjordes i december 2012. Däremot ökade tjänsteproduktionen mer än förväntat. Sysselsättningstillväxten blev klart starkare samtidigt som produktiviteten utvecklades svagare än väntat.

4.3 Något bättre tillväxt förväntas 2015

Bedömningar från till exempel Riksbanken och Konjunkturinstitutet utgår från en långsam förbättring av den internationella konjunkturen under loppet av 2015, med en gradvis ökning av exporttillväxten. Den viktigaste drivkraften bakom tillväxten 2015 bedöms dock komma från hushållens konsumtion som väntas öka med drygt 2,5 procent. Även investeringarna antas öka i god takt, inte minst bostadsbyggandet. Sammantaget förväntas en BNP-tillväxt på cirka 2–2,5 procent. Sysselsättningstillväxten 2015 bedöms bli nästan lika stor som 2014, men med en något långsammare ökning av arbetskraften förväntas en viss nedgång i arbetslösheten. Inflationen väntas även under 2015 hamna långt under Riksbankens mål.

5 Konkurrenskraft

Sverige har haft en bättre makroekonomisk utveckling än många jämförbara länder sedan slutet av 1990-talet, med en stark produktivitet som främsta drivkraft. Sedan 2007 har dock produktiviteten bromsat in kraftigt – mer än i omvärlden. Samtidigt har arbetskraftskostnaderna i Sverige fortsatt att öka mer än i våra konkurrentländer. Därmed har också Sveriges kostnadsmässiga konkurrenskraft försämrats. Till försämringen har också kronans förstärkning fram till 2013 bidragit.

Efter flera år med starkt krona skedde en försvagning under loppet av 2013 och 2014, vilket innebar en välkommen lättnad för exportindustrin. Den genomsnittliga kronkursen 2014 var knappt 4 procent svagare än 2013 och om nuvarande nivåer står sig tillkommer en ytterligare lika stor försvagning 2015.

Sverige har fortsatt att tappa exportmarknadsandelar i något större utsträckning än i konkurrentländerna de senaste åren. En ogynnsam branschammansättning av svensk export och effekter av tidigare kronförstärkning har troligen bidragit till denna utveckling. En förhållandevis låg närvaro på viktiga tillväxtmarknader som Kina är en annan förklaring. Fortfarande uppvisar dock Sverige stora överskott i utrikeshandeln.

Vinstläget i såväl näringslivet som industrin fortsatte att försvagas under 2014 och ligger nu tydligt under det historiska genomsnittet, även om företagens egna bedömningar av lönsamheten tecknar en mer gynnsam bild.

Konsumentpriserna utvecklades långsammare i Sverige än i Europa även 2014. Det var fjärde året i rad med lägre inflation i Sverige. Effekter av tidigare kronförstärkning, fallande energipriser och frånvaron av höjda indirekta skatter i Sverige är de viktigaste förklaringarna till denna utveckling. Möjligen kan också ett hårdare konkurrenstryck i Sverige än i omvärlden vara en förklaring.

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.

Sveriges konkurrenskraft behandlas här 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.

I detta kapitel om konkurrenskraft 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,

korregerat för ändringar i kronans växelkurs. Enligt detta mått kan konkurrenskraften förbättras antingen genom lägre ökning av arbetskraftskostnaden och/eller högre tillväxt av produktiviteten 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 förbättrad konkurrenskraft som beror på en starkare utveckling av produktiviteten än i omvärlden kan däremot normalt ses som mera entydigt positiv. Det bör dock påpekas att en bättre produktivitet än i konkurrentländerna inte automatiskt innebär att kostnaderna för arbetskraften 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.

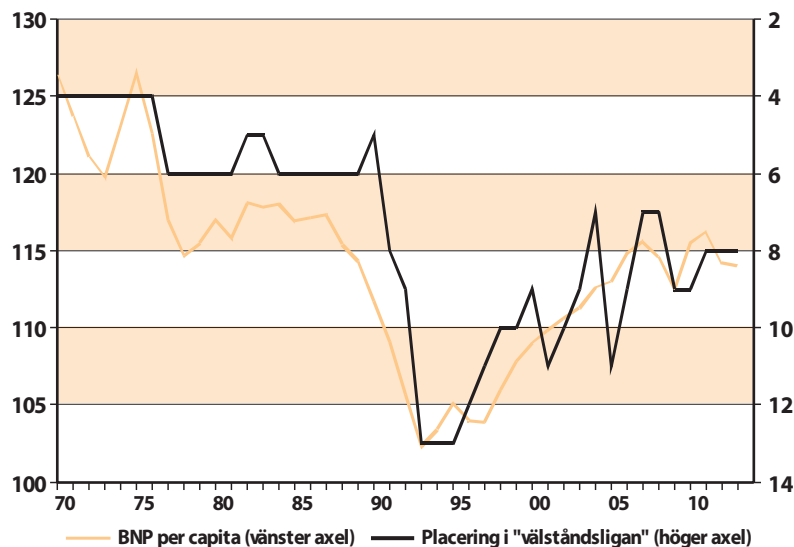
Högre välstånd kvitto på god konkurrenskraft

Medan en försvagad valuta och lägre löneökningar än i omvärlden 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 BNP²³ 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.

²³ Bruttonationalprodukten, BNP, är värdet av alla de varor och tjänster som produceras i ett land eller en region för användning till konsumtion, export och investering under en period, vanligtvis ett år eller ett kvartal. BNP per capita är BNP per person. Bruttonationalinkomsten, BNI, är ett mått som visar på den ekonomiska aktiviteten. Till skillnad från BNP tar BNI dock även hänsyn till inkomster till och från utlandet.

Diagram 5.1 Sveriges BNP per capita i procent av OECD-genomsnittet, samt Sveriges placering i välståndsligan bland OECD-länderna



Källa: OECD

I **diagram 5.1** redovisas hur Sveriges BNP per capita utvecklats jämfört med övriga OECD-länder, samt Sveriges placering i den så kallade välståndsligan. Det visar grovt hur Sveriges välstånd förändrats i förhållande till andra utvecklade länder. För att jämförelsen ska vara så rättvisande som möjligt används köpkraftskorrigerad BNP, det vill säga BNP-måttet tar hänsyn till att länderna har olika prisnivåer. Det bör dock påpekas att korrigeringen av köpkraft mellan olika länder är behäftad med en stor osäkerhet och att måttet därför bör tolkas med viss försiktighet. När det gäller ländernas inbördes rangordning bör också poängteras att skillnaden mellan Sverige och en rad länder som till exempel Österrike, Nederländerna, Irland, Danmark och Australien är liten och att det därför inte krävs så stora förändringar för att vår placering ska påverkas.

I början av 1970-talet var Sverige det fjärde rikaste landet i OECD och BNP per capita var cirka 20–25 procent högre än genomsnittet i OECD. Från mitten av 70-talet skede en successiv försämring av Sveriges relativa position. Nedgången förstärktes kraftigt i samband med den djupa krisen i början av 1990-talet. Därefter skedde en successiv återhämtning från slutet av 1990-talet till åren närmast före finanskrisen 2008. Sedan 2007/2008 har förändringarna varit förhållandevis små och Sveriges BNP per capita har legat relativt stabilt kring cirka 15 procent över OECD-genomsnittet.

Tabell 5.1 BNP per capita

Procentuell förändring från föregående år, genomsnitt 1998–2014, fasta priser

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

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

I **tabell 5.1** visas hur utvecklingen för Sveriges BNP per capita påverkats av förändringen i befolkningen och av vårt bytesförhållande, det vill säga förhållandet mellan prisutvecklingen på det vi exporterar och det vi importerar. Anledningen till att man vill korrigera BNP-utvecklingen med bytesförhållandet är att en försämring av bytesförhållandet påverkar köpkraften negativt medan en förbättring stärker köpkraften. Under perioden 1998-2014 ökade svensk BNP i genomsnitt med 2,4 procent. Motsvarande ökningstal för EU och USA var 1,6 respektive 2,3 procent. Eftersom befolkningen i Sverige samtidigt ökade med 0,5 procent per år var tillväxten i BNP per capita lägre än ökningen i BNP, eller närmare bestämt, 1,9 procent.

Befolkningstillväxten i EU har varit lägre än i Sverige, 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 Spanien och Irland innebar de senaste årens ekonomiska kris dock att befolkningstillväxten i det närmaste stagnerade efter en lång period av kraftig tillväxt. I Sverige och Norge är mönstret det motsatta med en kraftig ökning av befolkningstillväxten under senare år. I några länder som Tyskland och Japan har befolkningen stagnerat, vilket innebär att BNP-ökningen varit densamma som BNP-tillväxten per capita.

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. Korregerar man för bytesförhållandet uppgår den genomsnittliga tillväxten per capita i Sverige

till 1,6 procent under perioden. USA har haft oförändrat bytesförhållande under perioden medan utvecklingen för EU varit svagt negativ. Korrigeringen för ändrat bytesförhållande 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-tillväxten i Sverige utvecklats bättre än flertalet jämförbara länder sedan slutet av 1990-talet. Även om man beaktar att befolkningen i Sverige ökat mer än i många länder och att bytesförhållandet försämrats kvarstår bilden av en relativt stark utveckling för Sverige.

Tabell 5.2 Sveriges BNP, befolkning och bytesförhållande
Procentuell förändring, genomsnitt 1998–2008 respektive 2009–2014

	1998–2008	2009–2014
BNP	3,1	1,1
Befolkning	0,4	0,8
BNP per capita	2,7	0,3
Bytesförhållande	-0,3	-0,1
BNP per capita korrigerat för bytesförhållandet	2,4	0,2

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

I **tabell 5.2** redovisas utvecklingen i Sverige decenniet före finanskrisen och åren 2009–2014. Som framgår av tabellen föll den genomsnittliga BNP-tillväxten från 3,1 procent före krisen till 1,1 procent under efterföljande period. Däremot fördubblades befolkningstillväxten vilket innebar att inbromsningen i BNP per capita blev ännu större än för BNP-tillväxten. Å andra sidan var försämringen i bytesförhållandet mindre under perioden 2009–2014 än åren 1998–2008. Sammantaget har BNP per capita korrigerat för bytesförhållandet bara ökat med 0,2 procent per år sedan 2009, det vill säga en tydlig försämring jämfört med åren före finanskrisen. Ändå är detta en bättre utveckling jämfört med de flesta andra länder i EU. I samtliga våra nordiska grannländer minskade BNP per capita under perioden 2009–2014. Exempel på länder som haft en bättre utveckling än Sverige är Tyskland, USA, Schweiz och, möjligen något förvånande, Japan.

Både timmar och produktivitet har ökat mer i Sverige än i Europa

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 1998–2013, fasta priser

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

Källor: OECD, Eurostat

Under perioden 1998–2013 ökade BNP med i genomsnitt 2,4 procent per år i Sverige. Antalet sysselsatta ökade under samma period med 0,9 procent per år, medan arbetade timmar steg något långsammare, eller 0,7 procent per år. Därmed ökade arbetsproduktiviteten med 1,7 procent årligen, vilket framgår av **tabell 5.3**. Jämfört med euroområdet var detta en snabbare ökningstakt för såväl arbetade timmar som för produktiviteten. Jämför man med USA var utvecklingen däremot likartad.

Produktivitetstillväxten i Sverige har varit högre än i de flesta 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 och Irland. 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 upphämningsprocess i förhållande till mer utvecklade länder. Man kan också notera att antalet sysselsatta ökat i ungefär samma utsträckning i Sverige som i Europa och USA. Skillnaden är något större om man jämför antalet arbetade timmar, vilket framför allt beror på att medelarbetstiden minskat i de större EU-länderna, inte minst i Tyskland. Ett ökat inslag av deltidsarbeten är den viktigaste orsaken bakom detta.

Tabell 5.4 BNP, arbetade timmar och produktivitet

Procentuell förändring från föregående år, genomsnitt 1998–2008 samt 2009–2013

	1998–2008			2009–2013		
	BNP	Timmar	Produktivitet	BNP	Timmar	Produktivitet
Tyskland	1,6	0,2	1,4	0,5	-0,1	0,6
Frankrike	2,2	0,6	1,6	0,3	-0,3	0,6
Italien	1,3	1,0	0,3	-1,5	-1,5	0,0
Belgien	2,2	1,2	1,0	0,4	0,4	0,0
Nederländerna	2,7	1,1	1,6	-0,6	-0,6	0,0
Österrike	2,5	0,6	1,9	0,5	-0,4	0,9
Finland	3,5	1,2	2,3	-1,1	-1,0	-0,1
Irland	5,5	2,9	2,7	-0,8	-2,7	1,9
Spanien	3,6	3,4	0,2	-1,5	-3,5	2,0
Grekland	3,6	1,5	2,1	-5,7	-4,8	0,1
Portugal	1,9	0,7	1,2	-1,5	-2,6	1,1
Euroområdet	2,2	1,0	1,2	-0,4	-1,0	0,6
Danmark	1,8	0,8	1,0	-0,6	-1,3	0,7
Storbritannien	2,8	0,7	2,1	0,3	0,5	-0,2
Polen	4,2	0,3	3,9	2,9	-0,7	3,6
Tjeckien	3,7	-0,1	3,8	-0,4	-0,8	0,4
Norge	2,2	1,2	1,0	0,7	0,5	0,2
Schweiz	2,2	1,0	1,2	1,2	0,8	0,4
USA	2,7	0,6	2,1	1,2	-0,3	1,5
Japan	0,8	-0,8	1,6	0,3	-0,7	1,0
Sverige	3,1	0,9	2,2	0,9	0,4	0,5

Källor: Eurostat, OECD

Som ett resultat av den ekonomiska krisen har tillväxten i såväl BNP, sysselsättning och produktivitet bromsat in kraftigt. I Sverige ökade BNP med över 3 procent per år före finanskrisen medan tillväxten knappt nådde upp till 1 procent åren 2009–2013, vilket framgår av **tabell 5.4**. Även ökningstakten för arbetade timmar bromsade in men framför allt minskade produktivitetstillväxten. Jämför man med utvecklingen i euroområdet har Sveriges BNP-tillväxt hållits uppe bättre främst tack vare högre sysselsättning.

Däremot har produktiviteten ökat marginellt svagare i Sverige än i euroområdet. Detta förklaras delvis av mycket kraftiga sysselsättningsnedgångar i Europas krisländer, inte minst i Spanien. Genom en stor utslagning av lågproduktiv verksamhet har den genomsnittliga produktiviteten ökat. I Spanien har till exempel den uppmätta produktiviteten inom byggnadsverksamheten ökat kraftigt. Detta har troligen delvis att göra med att byggboomen före krisen lockade till sig arbetskraft med förhållandevis låg produktivitet som sedan tvingades lämna sina arbeten. Även i USA och Japan har produktivitetstillväxten hållits uppe bättre än i Sverige, men också där har antalet arbetade timmar minskat.

Att mäta produktivitet

Produktivitet kan mätas på olika sätt och valet av mätmetod inbegriper en avvägning mellan vad som är det teoretiskt mest korrekta måttet och vilka möjligheter som finns att få fram robusta och tillförlitliga data. Utifrån rent teoretiska utgångspunkter kan produktiviteten sägas vara ett mått på hur mycket varor och tjänster som man får ut av de resurser som används i produktionen. Det är sålunda ett mått på hur effektiv produktionen är.

Resurserna som används i produktionsprocessen är i första hand arbetskraft och kapital i form av byggnader och maskiner. Hur stor produktion, eller förädlingsvärde, som kan uppnås vid en given insats av arbete och kapital brukar benämnas total faktorproduktivitet (TFP). Storleken på TFP är avhängig av sådana faktorer som teknologi och organisering av produktionen, men inte av mängden eller kvaliteten på de resurser som används. Eftersom produktivitet är ett mått på hur mycket förädlingsvärde man får ut vid en given insats av resurser kan således TFP sägas vara det mest korrekta produktivitetsmättet.

Problemet är att TFP inte kan observeras utan måste beräknas som en restpost. Det innebär att TFP förklarar den del av förändringen av förädlingsvärdet som inte beror på förändringen av de resurser som används. För att få fram en korrekt beräkning av TFP krävs således att man kan göra en beräkning av de insatser som används i produktionen. Om resurserna som används i produktionen blir felaktigt uppmätta blir också beräkningen av TFP felaktig. Det är lätt att inse att det stöter på stora problem att uppskatta såväl kvantiteten som kvaliteten på de maskiner som används i produktionen.

Att mäta insatsen av arbetskraft är något mindre komplicerat. Antalet sysselsatta är normalt en väldokumenterad variabel i de flesta länder. Samtidigt är antalet sysselsatta ett ganska ofullständigt mått på insatsen av arbetskraft eftersom det inte tar hänsyn till hur många timmar de sysselsatta arbetar. Dessutom säger det inte heller något om arbetskraftens kvalitet, till exempel med avseende på utbildningsnivå.

Förutom att det är svårt att mäta insatsen av arbete och kapital är det komplicerat också att mäta själva produktionen. I princip görs detta genom att samla in uppgifter om förädlingsvärdet i löpande priser för att sedan dra ifrån prisutvecklingen och därmed slutligen erhålla förädlingsvärdet i volym (fasta priser). Det första steget att samla in uppgifter om förädlingsvärdet i kronor och ören är förhållandevis okomplicerat i näringslivet. För offentlig sektor som tillhandahåller gratis tjänster till medborgarna är det dock mer komplicerat.

Det andra steget att räkna om förädlingsvärdet i kronor och ören till volym (deflatera), är betydligt svårare än att samla in uppgifter i löpande priser. Med volym menas inte bara antalet enheter av en vara eller tjänst utan också dess kvalitet. När det gäller till exempel datorer kan man till exempel ta hänsyn till hur mycket snabbare processorerna blivit. Det är betydligt svårare att mäta kvaliteten för olika tjänster som till exempel en hårklippning eller en konsulttjänst. Hur väl problemet med deflatering är löst i nationalräkenskaperna kan variera från produkt till produkt och från bransch till bransch. Dessutom kan valet av metoder skilja sig åt mellan länder. Detta får också konsekvenser för vilka jämförelser av produktiviten som är meningsfulla att göra – både med avseende på branscher och mellan länder.

Sammantaget kan sägas att valet av metod för att mäta produktiviteten innebär en avvägning mellan vad som är mest teoretisk korrekt och vad som är empiriskt möjligt. Även om den totala faktorproduktiviteten, TFP, kan betraktas som det teoretiskt mest korrekta måttet är det förknippat med så stora mätproblem att det lika gärna kan betraktas som en restpost som fångar upp alla mätfel, än som ett mått på hur effektiv produktionen är. Det empiriskt mest tilltalande produktivetsmåttet, vilket också är det som brukar redovisas i prognoser från EU och OECD, relaterar förädlingsvärdet i fasta priser till antalet sysselsatta.

När man talar om produktivitet i Sverige avser man normalt förädlingsvärdet i volym i relation till antalet arbetade timmar enligt nationalräkenskaperna. Med detta sätt att mäta påverkas produktiviteten på lång sikt av sådana faktorer som teknologiska framsteg, arbetskraftens kompetens, samt hur mycket kapital som används per arbetad timme. På aggregerad nivå påverkas produktivetsutvecklingen av sammansättningseffekter. Om högproduktiva branschers andel av den totala produktionen ökar blir också den sammanvägda produktiviteten högre utan att den behöver ha ökat i de enskilda branscherna. På kort sikt drivs också produktiviteten i hög grad av konjunkturella variationer i kapacitetsutnyttjandet. Under en nedgångsfas i konjunkturen utnyttjas normalt inte produktionskapaciteten fullt ut och när konjunkturen vänder upp kan produktionen öka utan mer resurser tas i anspråk, vilket därigenom resulterar i att den uppmätta produktiviteten stiger.

Sammantaget har produktivitetstillväxten i Sverige bromsat in kraftigt de senaste åren. Detta har delvis att göra med den utdragna lågkonjunkturen, även om produktiviteten minskade påtagligt redan före krisen. De senaste årens svagare produktivitetstillväxt är inte unik för Sverige, men inbromsningen har varit större här än på många andra håll. I viss mån kan man se den tidigare starka produktivitetstillväxten i Sverige som ett resultat av en industristruktur som var specialiserad mot branscher med hög produktivitetstillväxt. Samtidigt innebar denna specialisering också att priserna föll och Sveriges bytesförhållande försämrades. De senaste 7–8 årens svaga produktivitetstillväxt kan ses mot bakgrund både av ändrad struktur inom industrin, med minskad betydelse för högproduktiva branscher, samt en ökad betydelse för tjänsteproduktionen med lägre produktivitet än industrin. Sedan mitten av 00-talet har också bytesförhållandet för bearbetade varor förbättrats (se avsnitt 5.7 om Sveriges bytesförhållande), vilket delvis kompenserar för den svagare produktivitetstillväxten.

Produktivetskommisioner i Norge och Danmark

Många länder har i likhet med Sverige haft en tydlig inbromsning i produktivitetstillväxten. I Danmark har produktiviteten varit förhållandevis svag under en betydligt längre period än i Sverige och 2012 tillsattes en kommission som fick till uppdrag att undersöka orsaker till den svaga produktiviteten och även komma med konkreta förslag till förbättringar.

Den danska produktivetskommisionen levererade sin slutrapport 2014.

Slutrapporten innehåller 25 huvudrekommendationer och mer än 100 konkreta förslag. En huvudslutsats i rapporten är att det finns stora brister i dataunderlaget i Danmark. Till exempel anses statistiken för byggsektorn vara så

bristfällig att det anses meningslöst att göra några analyser av produktiviteten där. Dataunderlaget för offentlig sektor i nationalräkenskaperna anses inte heller vara ändamålsenligt. Även för delar av tjänstesektorn bör data användas med försiktighet enligt kommissionen.

Produktivetsproblemet i Danmark anses i huvudsak vara kopplat till utvecklingen i tjänstesektorn, som inte bedöms vara tillräckligt konkurrensutsatt. Den förhållandevis svaga produktivetsutvecklingen i dansk industri ses dock som ett mindre problem. Den danska industrin har en stor andel produktion av livsmedel, läkemedel och maskiner – branscher med förhållandevis låg produktivitet. Samtidigt har dansk industri haft en gynnsam prisutveckling vilket kompenserar för denna svagare produktivitet. Kommissionen avråder från att använda enhetsarbetskostnader som grund för att mäta kostnadsmässig konkurrenskraft. Man menar att dessa kan öka antingen för att lönerna stiger för mycket eller för att priserna på produktionen ökar, såsom varit fallet i Danmark. Kommissionen anser därför att man snarare bör se på utvecklingen av löneandelen än på enhetsarbetskostnaderna. En stabil löneandel indikerar enligt kommissionen att företagen inte har några kostnadsmässiga problem, oavsett utvecklingen av enhetsarbetskostnaderna.

Den danska kommissionen definierar tre huvudområden där man ser framför sig att åtgärder kan sättas in. Det första området är åtgärder som syftar till att stärka konkurrens och internationalisering – inte minst i tjänstesektorn. Det andra huvudområdet är åtgärder som syftar till att förbättra utbildningens kvalitet och anpassning till arbetsmarknadens krav. Det tredje huvudområdet är åtgärder som ska skapa bättre ramar för nya lösningar och effektiviseringar inom den offentliga sektorn. För samtliga dessa tre områden föreslås ett antal konkreta förslag till förbättringar.

Med inspiration från Danmark inrättades en produktivetskommission också i Norge i fjol. I Norge har produktiviteten försvagats tydligt efter 2005, det vill säga ungefär vid samma tidpunkt som i Sverige. Samtidigt har Norge haft en kraftig ökning av sysselsättningen, som i hög grad drivits av en stor invandring. Detta är en trend som också uppvisar likheter med utvecklingen i Sverige. Utgångspunkten för den norska produktivetskommissionen är för det första att analysera orsaker till det senaste decenniets svaga produktivitetstillväxt. Kommissionen ska också identifiera speciella problemområden inom såväl privat som offentlig sektor. I en andra fas är tanken att kommissionen ska koncentrera sig på ett urval problemställningar och föreslå konkreta åtgärder.

Det är oklart vilka långsiktiga effekter de senaste årens utdragna lågkonjunktur får på produktivitet och tillväxt. EU-kommissionen bedömer till exempel i sin prognos från hösten 2014 att den svaga produktivitetstillväxten, som kunde noteras redan innan finanskrisen 2008, försämrats ytterligare som en följd av fallande investeringar de senaste åren. Till detta kommer att den högre strukturella arbetslösheten också bidrar till att försvaga den underliggande BNP-tillväxten i Europa. Enligt EU-kommissionen skulle den underliggande, eller potentiella, tillväxten i euroområdet vara så låg som drygt en halv procent de närmaste åren och i EU bara 1 procent.

För Sverige anger EU-kommissionen en potentiell tillväxt på 2 procent. Denna uppskattning för Sverige är i linje med den bedömning som Konjunktur-

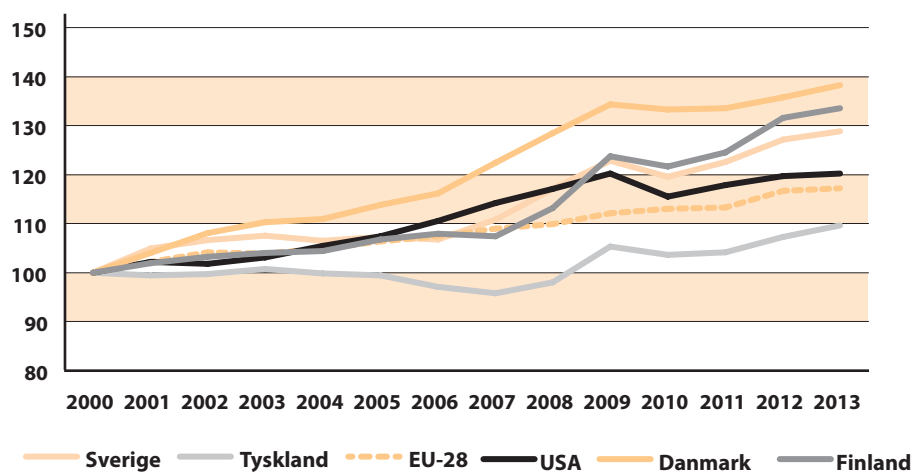
institutet (KI) gör i ett makroekonomiskt scenario för åren 2015–2019 i sin decemberprognos 2014. Det är också en tillväxttakt som ligger i linje med den genomsnittliga utvecklingen sedan 1980. Enligt KI kommer den potentiella tillväxten i allt högre grad att drivas av ökad produktivitetstillväxt, medan bidraget från arbetade timmar successivt minskar i takt med att tillväxten i den arbetsföra befolkningen avtar. Bedömningen vilar på att osäkerheten hos företagen efter hand avtar och att detta bidrar till en återhämtning i investeringar och ökad användning av ny teknologi.

Ökade svenska enhetsarbetskostnaderna sedan 2007

Om man kombinerar produktiviteten med arbetskraftskostnaderna får man arbetskraftskostnaden per producerad enhet, eller enhetsarbetskostnaden (utvecklingen för arbetskraftskostnaderna beskrivs närmare i avsnitt 5.2). Detta är det vanligaste måttet på kostnadsmässig konkurrenskraft. Under perioden 2000–2013 ökade enhetsarbetskostnaderna i hela ekonomin klart mer i Sverige än i EU och USA (**diagram 5.2**). Den bakomliggande orsaken till detta är både en nedväxling i produktivitetstillväxt i Sverige sedan 2007 och högre ökningar av arbetskraftskostnaden än i omvärlden. I förhållande till våra nordiska grannländer Danmark och Finland har de svenska enhetsarbetskostnaderna haft en långsammare ökning. De senaste åren har dock skillnaden mot Danmark minskat medan den ökat mot Finland.

Tack vare Sveriges starka produktivitetstillväxt fram till och med 2006 ökade de svenska enhetsarbetskostnaderna fram till dess i stort sett i linje med EU och något mindre än i USA. I förhållande till Tyskland steg de svenska enhetsarbetskostnaderna väsentligt mer. Sedan 2007 har den svenska utvecklingen varit i linje med den tyska. Sammantaget kan konstateras att medan enhetsarbetskostnadernas ökningstakt bromsat in i många länder de senaste åren har de fortsatt att öka i ungefär samma takt som tidigare i Sverige.

Diagram 5.2 Enhetsarbetskostnader, hela ekonomin
Index 2000=100



Källor: OECD, SCB/Konjunkturinstitutet

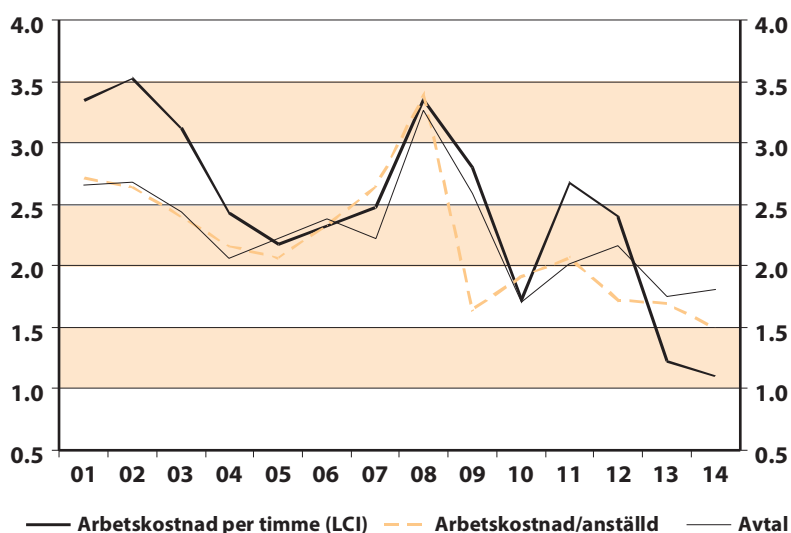
Det kan vara värt att notera att bilden av enhetsarbetskostnaderna för hela ekonomin och den som redovisas för tillverkningsindustrin i avsnitt 5.3 i denna rapport kan vara mycket olika. Jämför man till exempel Sverige och Tyskland har enhetsarbetskostnaderna utvecklats klart långsammare i Tyskland när man ser på hela ekonomin. För industrin råder motsatt förhållande där den starkare svenska produktivitetstillväxten hållit tillbaka enhetsarbetskostnaderna. Detta kan delvis förklaras med skillnader i industrins branschsammanställning mellan länderna. Den relativt sett långsammare ökningen av enhetsarbetskostnaderna i hela ekonomin i Tyskland har också att göra med att arbetskraftskostnaderna ökat snabbare i industrin än i övriga delar av ekonomin. Så har inte varit fallet i Sverige.

5.2 Arbetskraftskostnader i Sverige och omvärlden

Lönebildningen i Europa har präglats av den ekonomiska krisens förlopp under de senaste åren. Inledningsvis slog krisen med full kraft framför allt inom industrin, vilket gjorde att avtalsförhandlingarna som fördes i de europeiska länderna 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 utvecklingen. I takt med en gradvis ekonomisk återhämtning under loppet av 2010 och första halvåret 2011 vände löneökningarna svagt uppåt. Återhämtningen i löneökningarna kom dock av sig i flertalet länder i takt med att eurokrisen fördjupades under hösten 2011 och har sedan dess legat kvar på en låg nivå eller till och med fallit ytterligare (**diagram 5.3**).

Diagram 5.3 Löner och arbetskraftskostnader i euroområdet

Årlig procentuell förändring



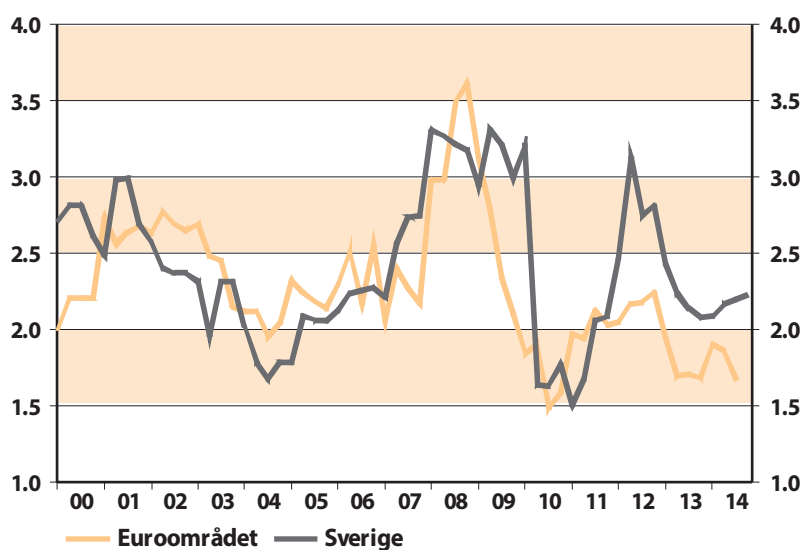
Källa: Europeiska Centralbanken (ECB)

De avtalsmässiga löneökningarna i euroområdet uppgick i genomsnitt till 1,8 procent 2013 och 2014, det vill säga i nivå med tidigare bottenåret 2010. Arbetskraftskostnaderna, både mätt per anställd enligt nationalräkenskaperna och per timme enligt Labour Cost Index, har ökat ännu långsammare. Detta antyder att löneglidningen varit negativ både 2013 och 2014. Dessutom har de

sociala kostnaderna ökat något långsammare än lönerna, bland annat som en följd av sänkta arbetsgivaravgifter i till exempel Frankrike.

De svenska löneavtalen har följt utvecklingen för avtalen i Europa, men med viss eftersläpning och på högre nivåer (**diagram 5.4**). 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 treårsavtal som slöts under högkonjunkturåret 2007. I industrin parerades dock detta delvis genom de så kallade krisavtalen, samt i viss utsträckning genom en senareläggning av 2009 års lönerevisioner. I och med att 2010 års lägre avtal kom på plats i Sverige utvecklades de svenska avtalsmässiga löneökningarna mer i takt med Europa. Genom den baktunga profilen i 2010 års avtal (högre löneökningar i slutet av avtalsperioden) och större lönepåslag i 2012 års avtal hamnade de svenska avtalen dock åter betydligt högre än i euroområdet. Med 2013 års avtal minskade skillnaden igen, men nivån på de svenska avtalen låg alltså fortfarande högre än i Europa under 2013 och 2014.

Diagram 5.4 Avtalsmässiga löneökningar i euroområdet och Sverige, hela ekonomin
Årlig procentuell förändring



Källor: Europeiska Centralbanken (ECB), Medlingsinstitutet

De avtalsmässiga löneökningarna ger en bra bild av hur den underliggande löneökningstakten utvecklas. Ett mer korrekt sätt att mäta kostnadsutvecklingen i förhållande till omvärlden är att använda sig av statistik över arbetskraftskostnader, det vill säga totala lönekostnader samt lagstiftade och avtalade sociala kostnader. Inom EU används i första hand Labour Cost Index (LCI) för detta ändamål. LCI mäter arbetskraftskostnaden per timme och publiceras kvartalsvis av Eurostat och innefattar förutom löner också kollektiva avgifter och bonusar. För Sverige baseras LCI på konjunkturlönestatistiken.

I de allra flesta länder har arbetskraftskostnaderna ökat klart långsammare under den senaste femårsperioden jämfört med 2000-talets första decennium (**tabell 2.5**) I euroområdet ökade arbetskraftskostnaderna med 2 procent per år

under perioden 2010–2014 jämfört med 3 procent åren 2000–2009. I EU och USA var inbromsningen ännu större – från knappt 3,5 procent till 2 procent.

I flera länder i södra och östra Europa var nedväxlingen i löneökningstakt större än EU-genomsnittet. Detsamma gäller för bland annat Storbritannien, medan nedväxlingen i Danmark och Finland i stort sett var i linje med EU-genomsnittet.

I Sverige minskade ökningstakten från 3,4 procent under perioden 2000–2009 till 2,7 procent åren 2010–2014. Det innebär att medan arbetskraftskostnaderna ökade i ungefär samma takt i Sverige som i EU och USA 2000–2009 ökade de med 0,7 procentenheter mer per år i Sverige de senaste fem åren. Det framgår av **tabell 5.5**. I förhållande till Tyskland minskade skillnaden, men arbetskraftskostnaderna fortsatte att öka mer i Sverige. Det bör dock noteras att de ökningstal som redovisas i LCI för Tyskland de två senaste åren är lägre än vad som framkommer i den nationella statistiken.

Tabell 5.5 Arbetskraftskostnader per timme inom näringslivet enligt LCI
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	Genomsnitt 2000–2009	Genomsnitt 2010–2014	2010	2011	2012	2013	2014*
Tyskland	2,0	2,1	1,3	2,9	3,3	1,4	1,5
Frankrike	3,1	2,0	3,1	3,3	2,2	0,3	1,1
Italien	3,1	2,0	2,6	2,3	2,0	2,2	1,0
Belgien	2,8	2,4	3,3	2,8	2,9	1,9	0,9
Nederländerna	3,2	1,7	0,4	2,2	2,2	3,2	0,5
Spanien	4,6	1,0	0,7	2,8	1,1	0,3	1,1
Finland	4,1	2,4	1,5	2,5	4,3	1,8	1,8
Österrike	2,8	3,0	1,2	3,6	4,5	2,7	2,9
Grekland	4,1	-4,1	-1,0	-5,7	-5,8	-6,8	-1,3
Euroområdet**	3,0	2,0	1,7	2,7	2,7	1,6	1,2
Danmark	3,6	2,0	3,0	2,5	1,6	1,4	1,5
Storbritannien	4,3	1,6	2,3	2,0	1,2	1,1	1,5
Polen	6,8	3,6	1,2	4,2	3,1	4,6	5,1
Tjeckien	7,2	2,6	2,9	4,0	2,5	1,6	2,1
Ungern	9,5	3,3	-0,7	5,6	5,7	2,2	3,6
EU-länder***	3,4	2,0	1,8	2,7	2,5	1,6	1,5
USA	3,3	2,0	1,9	2,2	1,9	1,9	2,0
Norge	4,9	3,5	2,9	4,0	4,0	3,8	2,9
Sverige	3,5	2,7	2,0	2,7	4,0	1,8	3,0

*Baserat på de tre första kvartalen 2014.

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

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

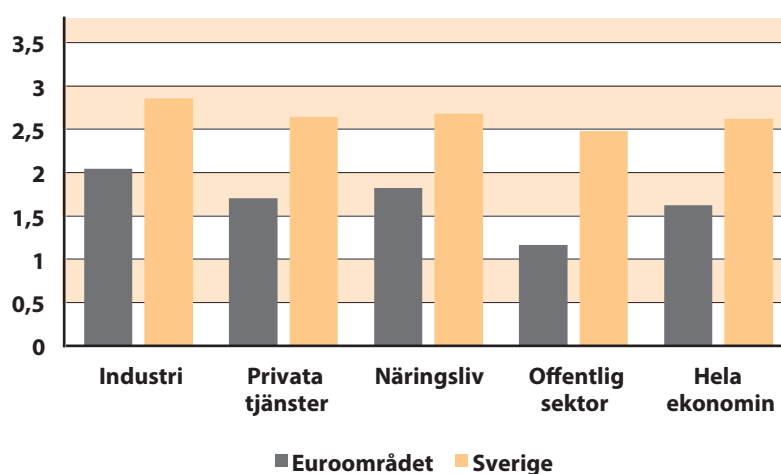
Källor: Eurostat, Labour Cost Index, OECD, Bureau of Labor Statistics, Medlingsinstitutet

Ser man till utvecklingen under de senaste fem åren är det få länder som haft större ökningar av arbetskraftskostnaderna än Sverige. Inom EU-15 är det bara Österrike. Även i Norge ökade arbetskraftskostnaderna mer. I länder som Belgien och Finland redovisas ökningstal som ligger relativt nära Sveriges. Finlands kostnadsökningar har dock bromsat in påtagligt de senaste två åren i linje med 2013 års mycket återhållsamma inkomstpolitiska uppgörelse.

I tabell 5.5 redovisas arbetskraftskostnaderna i näringslivet. Ser man till utvecklingen inom olika sektorer kan man konstatera att industrin, som drabbades hårdast under inledningen av krisen, då också hade den svagaste

löneutvecklingen. Sedan 2011 har dock arbetskraftskostnaderna ökat något mer i industrin jämfört med resten av näringslivet och i ännu högre grad om man jämför med hela ekonomin, eftersom lönerna i offentlig sektor utvecklats mycket svagt (**diagram 5.5**). Saneringen av de offentliga finanserna i flera länder har innefattat frysta löner eller till och med lönesänkningar för offentliganställda. De senaste fem åren har sålunda arbetskraftskostnaderna i branscher som domineras av offentlig sektor också ökat klart långsammare än i näringslivet. I Sverige har däremot sektorerna följt varandra väl och följaktigen blir skillnaden gentemot Europa något större om man jämför hela ekonomin än om man tittar på industrin eller näringslivet.

Diagram 5.5 Arbetskraftskostnader i euroområdet och Sverige
Årlig procentuell förändring, genomsnitt 2010-2014



Källa: Eurostat Labour Cost Index

Den ekonomiska krisen har slagit väldigt olika i olika länder. Inte minst har utvecklingen på arbetsmarknaden skiljt sig åt. Det är också naturligt att lönebildningen påverkats av hur djup krisen blivit. Som framgår av **tabell 5.6** har de länder som haft en kraftig uppgång i arbetslösheten också haft en tydlig nedgång i löneökningstakten. I Grekland var arbetslösheten drygt 12 procentenheter högre 2010–2014 jämfört med åren 2000–2009. Samtidigt minskade arbetskostnadernas ökningstakt med drygt 8 procentenheter. I länder som Österrike och Belgien, och inte minst Tyskland, utvecklades arbetsmarknaden väsentligt bättre än i flertalet länder. I dessa länder ökade arbetskraftskostnaderna ungefär lika mycket de senaste åren som före finanskrisen. Möjligen kan man förvånas över att arbetskraftskostnaderna inte ökat mer i Tyskland de senaste åren, med tanke på att arbetslösheten har minskat så pass mycket.

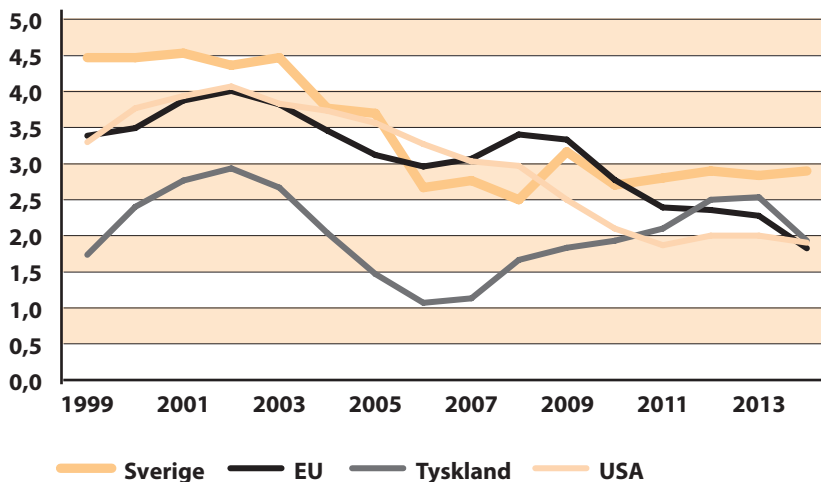
Tabell 5.6 Arbetskraftskostnadernas ökningstakt och arbetslöshet, 2010–2014 jämfört med 2000–2009, Skillnad i procentenheter

	Arbetskostnad	Arbetslöshet
Grekland	-8,2	12,2
Irland	-5,0	8,2
Portugal	-3,6	6,5
Spanien	-3,4	12,2
Storbritannien	-2,7	2,2
Finland	-1,7	-0,2
Danmark	-1,6	2,6
Nederländerna	-1,5	1,8
Norge	-1,4	-0,1
USA	-1,4	2,5
Italien	-1,1	2,6
Frankrike	-1,1	1,4
Sverige	-0,8	1,4
Belgien	-0,4	0,3
Tyskland	0,0	-3,2
Österrike	0,2	0,2

Källa: Eurostat

Fram till finanskrisen 2008 fanns en trend mot konvergens i löneökningstakten mellan Sverige och Europa. Efter att de svenska arbetskraftskostnaderna ökade väsentligt snabbare än i både EU och USA i slutet av 1990-talet och början av 2000-talet steg de svenska arbetskraftskostnaderna till och med lite långsammare än i EU och USA under några år före finanskrisen (**diagram 5.6**). Sedan dess har dock de svenska arbetskraftskostnaderna återigen stigit mer än i såväl EU som i USA. En bidragande förklaring till detta är bland annat att finanskrisen fick mindre genomslag på ekonomin i Sverige än i många andra länder. Samtidigt kan man konstatera att arbetskraftskostnaderna, enligt LCI, fortsatt att öka snabbare i Sverige än i Tyskland, trots att Tyskland haft en bättre utveckling på arbetsmarknaden.

Diagram 5.6 Arbetskraftskostnader i näringslivet
Årlig procentuell förändring, 3 års glidande medelvärden



Källor: Eurostat, Labour Cost Index, Bureau of Labor Statistics

Fortsatt måttliga arbetskraftskostnadsökningar i omvärlden

De prognoser över arbetskraftskostnaderna som görs av OECD och EU utgår från ländernas nationalräkenskaper och beräknas som arbetskraftskostnad per anställd. Detta mått kan ibland uppvisa betydande avvikelser från Eurostats Labour Cost Index, LCI. Detta beror dels på att de bägge måtten baseras på olika källor, dels på att det ena måttet avser arbetskraftskostnaden per anställd medan det andra avser arbetskraftskostnad per timme. Normalt utvecklas arbetskraftskostnaden mått per anställd långsammare än arbetskraftskostnaden per timme i konjunkturella nedgångsfaser än i uppgångsfaser. Detta beror på att medelarbetstiden typiskt stiger när konjunkturen förbättras och sjunker när den försämras. Eftersom prognoserna från OECD och EU grundar sig på en successiv förbättring av konjunkturen innebär detta också att arbetskraftskostnaden per anställd framöver ökar något snabbare än arbetskraftskostnaden per timme. Trots detta visar prognoserna från EU och OECD för de flesta länder bara på en marginell uppgång i ökningstakten för arbetskraftskostnaderna de närmaste åren.

För krisländerna i Sydeuropa förutses i det närmaste stagnerande, eller som i fallet Grekland svag fallande, arbetskraftskostnader. I länder som Frankrike, Nederländerna, Belgien och Finland förutses ökningstal på mellan 1–1,5 procent, se **tabell 5.7**. Tyskland bedöms få arbetskraftskostnadsökningar på 3–3,5 procent de närmaste två åren. En bidragande orsak till den förväntat höga ökningstakten 2015 är att det då införs en lagstiftad minimilön i Tyskland. Även i USA förutses arbetskraftskostnaderna öka mer framöver i linje med en allt starkare arbetsmarknad. För Sverige bedöms ökningstakten uppgå till cirka 3 procent 2015, det vill säga ungefär en procentenhet mer än i Europa. När det gäller de svenska arbetskraftskostnaderna 2016 går bedömningarna isär. OECD räknar med fortsatt stigande ökningstal medan EU räknar med i stort sett samma ökningstal som 2015.

Tabell 5.7 Prognos för arbetskraftskostnad per anställd, hela ekonomin
Procentuell förändring från föregående år

	Prognos från OECD				Prognos från EU			
	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016
Tyskland	1,9	2,8	3,6	3,0	1,9	2,8	3,3	3,0
Frankrike	1,6	1,7	1,5	1,5	1,6	1,4	0,9	1,0
Italien	1,3	1,4	0,9	0,5	1,2	0,8	0,6	1,0
Belgien	2,5	0,6	0,9	1,5	2,6	0,6	0,5	0,3
Nederländerna	2,1	0,9	0,6	1,4	2,3	2,6	0,6	1,8
Österrike	2,1	1,5	1,8	2,2	2,1	2,0	2,1	2,0
Finland	2,0	1,5	1,1	1,5	2,0	1,6	1,5	1,6
Irland	2,1	4,0	2,8	2,6	2,0	-1,3	0,8	2,1
Spanien	1,3	0,5	0,6	0,7	1,7	0,5	0,9	1,1
Grekland	-6,6	-2,9	-1,2	-0,4	-7,1	-1,5	0,1	1,7
Portugal	3,5	-1,2	1,1	1,0	3,5	-0,4	0,9	0,9
Euroområdet*	1,8	1,8	2,0	1,9	1,9	1,8	1,7	1,9
Danmark	1,1	1,0	1,8	2,2	1,1	1,6	2,0	2,2
Storbritannien	2,1	1,6	3,0	3,2	2,0	1,6	2,3	2,7
Polen	1,7	1,7	4,4	4,5	2,7	3,0	3,8	4,2
Tjeckien	-0,6	3,2	2,6	4,0	-0,6	3,0	3,3	3,4
Ungern	4,6	2,6	3,4	3,7	1,5	3,9	3,9	3,2
EU-länder**	1,8	1,7	2,2	2,3	1,8	1,9	2,0	2,1
Norge	4,2	3,4	3,5	4,1	-	-	-	
USA	1,1	2,7	2,6	3,5	0,7	1,6	2,7	3,3
Japan	0,0	1,0	2,4	2,8	0,0	0,7	0,8	0,5
Sverige	1,7	2,4	3,2	3,7	1,6	2,6	2,8	2,9

* Avser samtliga euroländer exklusive Cypern, Luxemburg, Malta, Estland, Lettland och Slovenien.

²⁴ Vägt med KIX-vikter.

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

Källor: OECD, Economic Outlook, december 2014, EU-kommissionens höstprognos 2014

Statistiskt underlag för löneutveckling i andra länder

Statistiken avseende utvecklingen av arbetskraftskostnader för näringslivet i Sverige och andra länder hämtas i första hand från Eurostats (EU:s statistikorgan) Labour Cost Index, LCI. Sedan september 2005 publiceras statistik över utvecklingen av arbetskraftskostnader per timme enligt gemensamma principer med början år 1996. Fram till 2012 redovisades dock bara näringslivet (branscherna B–N) och alltså inte branscherna P–S som domineras av offentlig sektor och bland annat innefattar vård och utbildning. Numera redovisas samtliga delbranscher men för sektorerna P-S finns för de flesta länder bara data tillbaka till 2008.

Eurostat genomför också vart fjärde år undersökningar av arbetskraftskostnadens nivå och struktur (Labour Cost Survey). Den senaste tillgängliga undersökningen avser år 2012.

Internationella organisationer, som till exempel OECD och även EU, använder sig också av data från nationalräkenskaperna vid internationella lönejämförelser. Nationalräkenskaperna utarbetas efter ett internationellt överenskommet system (ENS-2010). Ur detta system kan uppgifter erhållas om utbetalda lönesummor för hela ekonomin samt för produktionsvolymen.

²⁴ KIX är ett av Konjunkturinstitutet framtaget kronindex som baseras på valutor från samtliga OECD-länder samt Kina, Indien, Brasilien och Ryssland.

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.

Måttliga löneökningar i Tyskland trots styrka på arbetsmarknaden

Omfattningen av 2014 års avtalsrörelse i Tyskland var mindre än avtalsrörelsen 2013. Bland de viktigare avtalen som slöts under 2014 kan nämnas avtalet för 530 000 arbetstagare i den *kemiska industrin*. Avtalet som löper på 14 månader ger löneökningar på 3,7 procent, eller 3,2 procent räknat i årstakt.

Under våren 2014 slöts också ett avtal för cirka 1,6 miljoner anställda inom *stat och kommuner* som gav löneökningar på sammanlagt 5,4 procent (3 procent 2014 och 2,4 2015) över 24 månader, eller 2,7 procent räknat i årstakt. Till detta kommer en särskild låglönesatsning som garanterar lågavlönade en löneökning på minst 90 euro i månaden under 2014. Företrädare för fackföreningen Verdi uppskattar att avtalet är i paritet med den kemiska industrins uppgörelse.

Även i *byggsektorn* slöts ett tvåårsavtal under 2014. Avtalet ger löneökningar på 3,1 procent 2014 och 2,6 procent 2015 i västra Tyskland. Motsvarande ökningstal i östra Tyskland är 3,8 respektive 3,3 procent. Räknat i årstakt uppgår löneökningarna till 2,8 procent i väst och 3,5 procent i öst. Avtalet omfattar cirka 675 000 arbetstagare.

Under sommaren 2014 fick *stålindustrin* ett nytt avtal. Avtalet löper på 17 månader och ger löneökningar på 2,3 procent i juli 2014 och ytterligare 1,7 procent i maj 2015. I årstakt uppgår löneökningarna till 2,8 procent. Knappt 250 000 *bankanställda* fick ett tvåårigt avtal som gav sammanlagt 4,5 procents löneökningar (2,4 procent i juli 2014 och 2,1 procent i juli 2015), eller 2,25 procent i årstakt. Till detta kommer ett engångsbelopp som betalas ut i januari 2015.

Sammantaget kan konstateras att avtalen under 2014 i allmänhet gett löneökningar på strax över eller strax under 3 procent. I allmänhet ger avtalen något högre lönepåslag under 2014 än under 2015.

Tabell 5.8 Utlöpningstid för vissa avtal

Avtalsslut	Bransch	Antal arbetstagare
2014-12-31	Metall- och elektroindustri	3 443 000
2014-12-31	Delstater	822 500
2015-02-28	Kemisk industri	230 900
2015-04-30	Handel	1 291 800
2014-04-30	Städbranschen	396 100

Källa: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Den sista december 2014 löpte de viktiga avtalen för närmare 3,5 miljoner anställda i metallindustrin ut. Även avtalen för drygt 800 000 anställda i delstaterna löpte ut vid årsskiftet. Senare under 2015 ska nya avtal förhandlas fram inom till exempel handeln och städbranschen, se **tabell 5.8**.

I november 2014 presenterade IG-Metall sitt yrkande inför 2015 års avtal. Kravet är 5,5 procents löneökningar på ett år samt insatser för kompetensutveckling och rätt till deltid för äldre. Yrkandet ligger därmed på samma nivå som 2013 då resultatet blev löneökningar på 3,4 procent i årstakt (**tabell 5.9**). Ser man på avtalsrörelserna sedan 2006 har yrkandena normalt legat i intervallet 5–6,5 procent. Undantagen är 2008 och 2010. Kraven 2008 formulerades strax innan finanskrisen bröt ut och det faktiska utfallet av förhandlingarna blev väsentligt lägre än vad facket yrkat. Inför förhandlingarna 2010 presenterades inga siffrsatta yrkanden. Tittar man på det faktiska resultatet av förhandlingarna har de i genomsnitt hamnat kring 3 procent. I de tal som redovisas i nedanstående tabell som utfall ingår inte engångsbelopp eller arbetskraftskostnader utöver löner.

Tabell 5.9 Yrkanden och utfall av löneförhandlingar i Metallindustrin 2006–2014

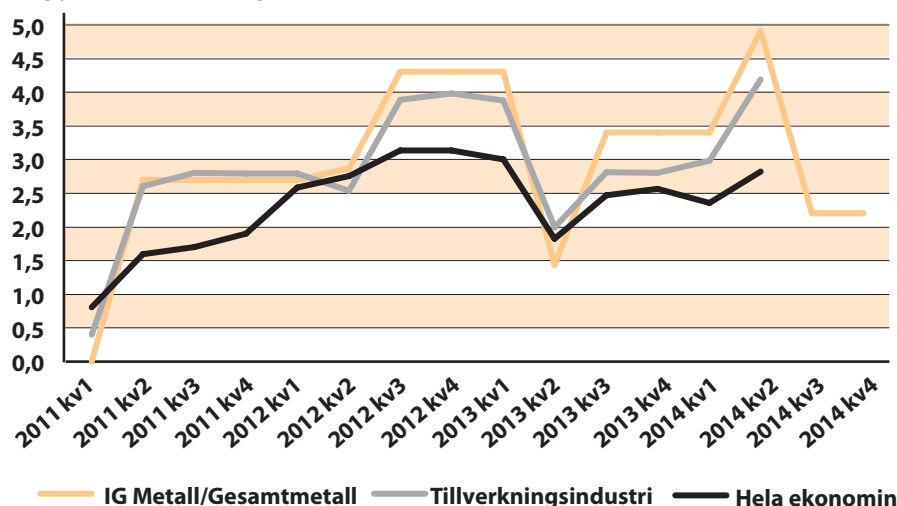
	2006	2007	2008	2010	2012	2013	2015
Yrkande	5,0	6,5	8,0	-	6,5	5,5	5,5
Löneökning, årstakt	2,8	3,7	2,8	1,4	4,0	3,4	-

Källa: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Det avtal som förhandlades fram mellan IG Metall och Gesamtmetall för verkstadsindustrin under 2013 resulterade i löneökningar på 3,2 procent räknat på kalenderår både för 2013 och 2014 (**diagram 5.7**). Som framgår av diagrammet har de avtalsmässiga löneökningarna varit något högre inom industrin än för hela ekonomin. Detta blir också tydligt om man tittar på **tabell 5.10** som visar de avtalsmässiga löneökningarna enligt den tyska statistikbyrån Destatis tillsammans med några mått på de faktiska löneökningarna.

Diagram 5.7 Avtalsmässiga löneökningar i Tyskland

Årlig procentuell förändring



Källa: Destatis, egna beräkningar

Ett vanligt förekommande mått på faktiska löneökningar i Tyskland är löneökningar per anställd enligt nationalräkenskaperna. Även OECD och EU använder löneökningar per anställd när man gör prognoser, men inkluderar

även sociala avgifter. Ett mer korrekt mått, men också något mer svåråtgått, är lön per timme enligt nationalräkenskaperna. Det är detta begrepp som används i avsnittet om industrin. 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 5.10 Löneökningar i Tyskland, avtalade och faktiska
Procentuell förändring från föregående år

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014*	2008–2014
Tillverkningsindustrin								
Avtal	2,9	3,1	1,8	2,1	3,3	2,9	3,6	2,8
Lön per arbetstagare	1,8	-3,6	4,8	4,4	2,5	2,8	3,2	2,3
Lön per timme	2,7	4,1	0,5	2,5	4,3	2,3	1,5	2,6
Labour Cost Index	2,6	1,4	0,0	3,8	2,9	2,4	2,8	2,3
Hela ekonomin								
Avtal	3,4	2,7	1,7	1,5	3,0	2,5	2,6	2,5
Lön per arbetstagare	2,3	-0,1	2,5	3,3	2,8	2,1	2,8	2,2
Lön per timme	2,3	3,8	0,9	2,8	3,9	2,8	1,8	2,6
Labour Cost Index	2,9	2,5	0,6	2,9	3,5	1,6	1,5	2,2

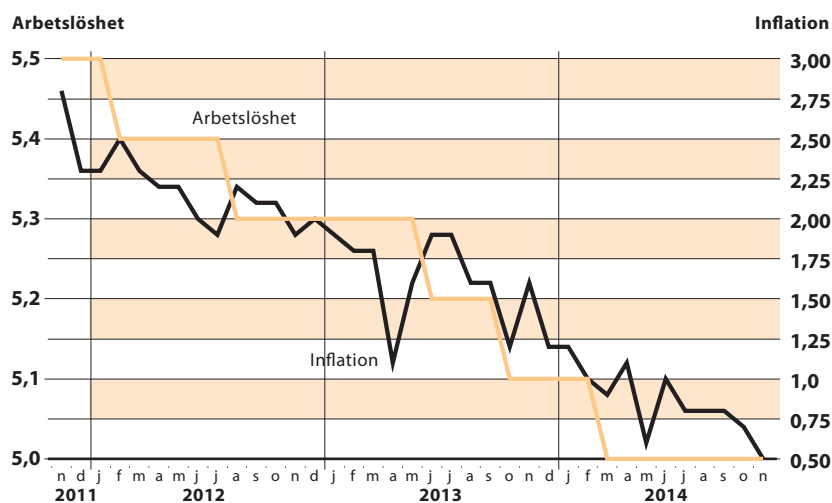
* Första halvåret 2014

Källor: Destatis, Eurostat

Sett över hela perioden 2008–2014 uppgick de avtalsmässiga löneökningarna i industrin till 2,8 procent respektive 2,5 procent i hela ekonomin, enligt statistikbyrån Destatis, se **tabell 5.10**. De olika måtten för faktiska löneökningar hamnar några tiondelar lägre än avtalen. Ser man till löneutvecklingen under 2013 och 2014 kan konstateras att löneökningarna enligt Eurostats Labour Cost Index ligger på en påfallande låg nivå jämfört med såväl avtalen som med övriga mått på faktiska löneökningar för hela ekonomin.

Diagram 5.8 Arbetslöshet och inflation i Tyskland

Årlig procentuell förändring



Källor: Destatis, Eurostat

Förutsättningarna för förhållandevis höga löneökningar i Tyskland förefaller gynnsamma. Arbetslösheten har fallit i det närmaste oavbrutet från över 11 procent 2005 till cirka 5 procent 2014 (se **diagram 5.8**). Trots den låga

arbetslösheten har även inflationen fallit påtagligt de senaste åren, såväl i Tyskland som i euroområdet. Inflationen i Tyskland ligger nu klart under 1 procent. Den låga inflationen framstår inte minst i ett europaperspektiv som problematisk. Om ECB ska uppfylla sitt inflationsmål på ”under men nära” 2 procent, samtidigt som krisländerna i södra Europa ska kunna förbättra sin konkurrenskraft, borde inflationen i Tyskland snarast ligga klart över 2 procent.

De röster som tidigare höjts för att löneökningarna i Tyskland borde ta fart för att stimulera efterfrågan i euroområdet har nu fått ytterligare stöd från de som ser ökade deflationsrisker i Europa som ett argument för stigande löneökningar i Tyskland. Det sistnämnda argumentet har förts fram från så oväntat håll som den tyska centralbanken, Bundesbank. Dess chefekonom Jens Ulbrich har efterlyst högre löneavtal i Tyskland mot bakgrund av den låga inflationen och den starka arbetsmarknaden. Uttalandet har fått visst stöd från chefen för Bundesbank Jens Weidman som dock varit försiktigare och indikerat att löneökningar på 3 procent, baserat på 2 procents inflation och 1 procents produktivitetstillväxt, borde vara ett lämpligt riktmärke.

I de löneprognoser för hela ekonomin som publicerats av Bundesbank bedöms de avtalsmässiga lönerna öka med 3,2 procent 2014 och med 2,9 procent 2015. Motsvarande prognoser för löneökningarna per anställd är 2,8 procent 2014 och 3,4 procent 2015. Skillnaden i löneutveckling mellan de bägge måtten förklaras av utvecklingen av medelarbetstiden. Ett bidragande skäl till prognosen om stigande löneökningar enligt bägge dessa mått 2015 är att det från och med 1 januari 2015 införs en nationell minimilön på 8,50 euro per timme och denna bedöms enligt Bundesbank leda till att lönenivån i Tyskland höjs med drygt en halv procentenhet. Främst är det privat tjänstesektor, som berörs, medan effekterna lär bli små inom industrin där lönenivån är väsentligt högre.

Prognosen från Bundesbank är i stort sett i linje med den gemensamma höstprognosen från de fyra tyska ekonomiska forskningsinstituten DIW, IWH, IfO och RWI, se **tabell 5.11**. Även OECD och EU-kommissionen, som gör sina prognoser över arbetskraftskostnader per anställd, räknar med en högre ökningstakt 2015 än 2014.

Tabell 5.11 Prognoser för löner och arbetskraftskostnader i Tyskland, hela ekonomin

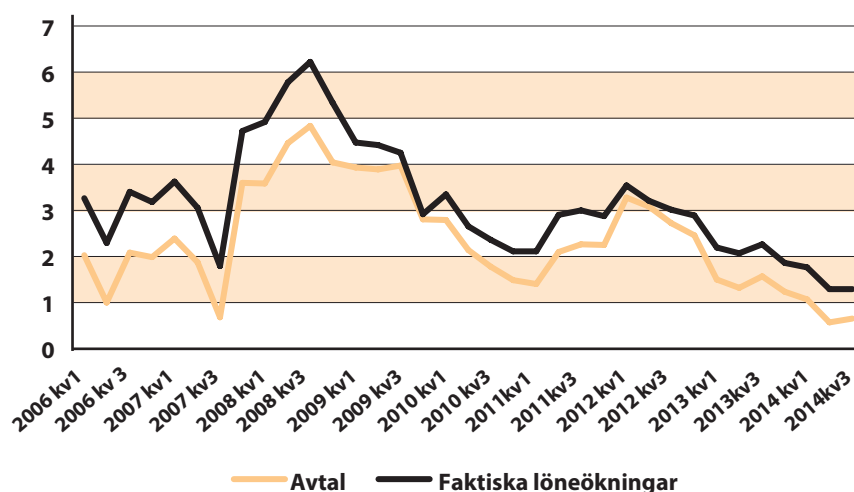
	2014	2015
Bundesbank		
Avtal	3,2	2,9
Lön per anställd	2,8	3,4
Arbetskostnad per anställd	2,7	3,2
Fyra tyska institut		
Avtal	3,0	2,7
Lön per anställd	2,5	3,6
Lön per timme	2,1	3,2
OECD		
Arbetskostnad per anställd	2,8	3,6
EU-kommissionen		
Arbetskostnad per anställd	2,8	3,3

Källor: Bundesbank, OECD, EU, fyra tyska institut: DIW, IWH, IfO, RWI

Fortsatt BNP-fall och måttliga löneökningar i Finland

I Finland gäller fortfarande det treåriga centrala avtal som slöts för nästan hela arbetsmarknaden hösten 2013 och som ger historiskt låga lönelöft. Det första avtalsåret höjdes lönerna med 20 euro, vilket för en genomsnittslön motsvarar cirka 0,6 procent. Andra året ökade lönerna med 0,4 procent. Villkoren för det tredje avtalsåret bestäms i juni 2015. Ett uttalat syfte med det centrala löneavtalet är att stärka Finlands konkurrenskraft gentemot viktiga konkurrentländer som Tyskland och Sverige, efter flera år av försämringar. Som framgår av **diagram 5.9** halverades de avtalsmässiga löneökningarna 2013 jämfört med året innan och även de faktiska löneökningarna bromsade in påtagligt. En ytterligare inbromsning inträffade under 2014.

Diagram 5.9 Avtalsmässiga och faktiska löneökningar i Finland
Årlig procentuell förändring



Källa: Statistikcentralen

BNP beräknas ha fallit ytterligare något 2014. Det var tredje år i rad med minskad produktion i Finland. Enligt Finlands Banks senaste prognos förväntas dessutom ekonomin stagnera under 2015 och först 2016 förutses en försiktig uppgång. Centralbanken är också pessimistisk kring Finlands långsiktiga tillväxt och anger den till bara 1 procent, bland annat på grund av ogynnsam demografi. Trots de senaste årens fallande produktion har arbetslösheten stigit förhållandevis måttligt. En bidragande förklaring till detta är att arbetskraften minskat. I linje med de låga avtalen och den svaga ekonomin väntas löneökningarna bli mycket måttliga, eller drygt 1 procent i genomsnitt under perioden 2014–2016 enligt Finlands Bank (**tabell 5.12**). Andra bedömare ligger något högre i sina bedömningar, både vad gäller BNP-tillväxten och löneökningarna.

Tabell 5.12 Prognoser för löneökningar i Finland

Procentuell förändring från föregående år

	2013	2014	2015	2016
Finlands Bank, december 2014	2,1	1,4	0,8	1,2
Fackföreningarnas forskningsinstitut september 2014	2,2	1,3	1,2	–
ETLA september 2014	2,4	1,3	1,1	1,7

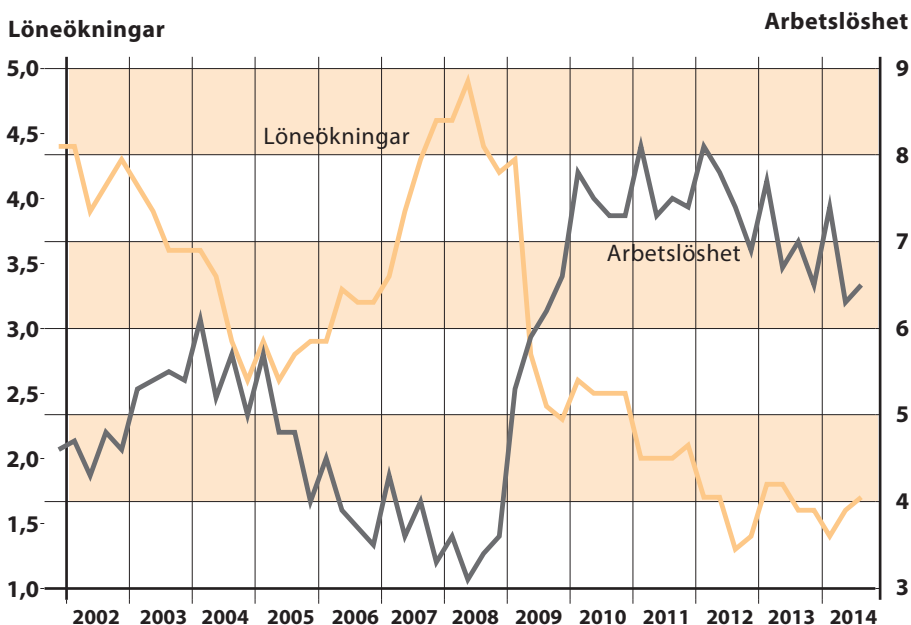
Källor: ETLA (Forskningsinstitutet för finsk ekonomi), Fackföreningarnas forskningsinstitut, Finlands Bank

Fortsatt låga påslag i danska avtal – men viss normalisering

Dansk ekonomi har fortfarande inte återhämtat produktionsbortfallet i samband med finanskrisen 2008. Arbetslösheten mer än fördubblades under krisen och löneökningstakten sjönk påtagligt (**diagram 5.10**). Sedan löneökningstakten bottnade i mitten av 2012 har löneökningarna legat relativt stabilt kring 1,5 procent. De tvåårsavtal som slöts i privat sektor 2010 och 2012 gav mycket måttliga påslag och kan närmast betraktas som krisavtal.

Diagram 5.10 Arbetslöshet och löneökningar i Danmark

Procent, procentuell förändring



Källor: Eurostat, Dansk arbetsgivarförening (DA)

Under loppet av 2013 skedde en stabilisering på arbetsmarknaden och tillförsikten inom industrin tilltog något. Stämmningsläget inför 2014 års avtalsförhandlingar inom privat sektor var därför något mer optimistiskt än inför 2012 och 2010 års förhandlingar. Dessutom hade krisårens låga löneökningar medverkat till att Danmarks kostnadsmässiga konkurrenskraft förbättrats. Industrins avtal som är vägledande för det så kallade ”mindestbetalningsområdet”, där lönebildningen primärt bedrivs på lokal nivå, blev klart i början av februari 2014. Avtalet löper på tre år, till skillnad från de två senaste avtalen som var tvååriga. Sammantaget är avtalet värt cirka 5,4 procent över en treårsperiod, eller 1,8 procent per år. Höjningen av lönerna uppgår till knappt 4,5 procent över perioden och till det ska läggas kostnader för bland annat avsättning till individuella konton som den anställda kan använda till pension, betald ledighet eller lön.

Kostnadsramen för transportavtalet, som är vägledande för normallöneområdet där lönebildningen sker på central nivå, blev knappt 6 procent över tre år.

Löneökningen uppgår till 5 procent och övriga förbättringar som avsättning till individuella konton är värda cirka 1 procent. Återgången till treårsavtal kan möjligen ses som ett tecken på normalisering efter ”krisavtalen” 2010 och 2012. Därmed har Danmark gått samma väg som tidigare Finland och Sverige där man nu är tillbaka till treåriga uppgörelser efter några år med kortare avtalsperioder.

Lägre löneökningar i Norge – men fortsatt högre än i omvärlden

Avtalsrörelsen i Norge 2014 genomfördes som förbundsvisa förhandlingar. Eftersom 2014 var huvudförhandlingsår omfattade förhandlingarna inte enbart löner utan också andra frågor. För den fackliga sidan var en uppgörelse om tjänstepensioner ett viktigt krav i 2014 års avtalsrörelse, där man ville få ett avtal om förvaltningen av den obligatoriska tjänstepensionen. Någon konkret uppgörelse om tjänstepensionerna kom dock inte till stånd men parterna enades om att gemensamt utreda frågan. Löneförhandlingarna resulterade i ett vägledande avtal inom industrin med en kostnadsram på 3,3 procent, inklusive uppskattad löneglidning, enligt parterna. De efterföljande avtalen hamnade i stort sett i linje med industriöverenskommelsen.

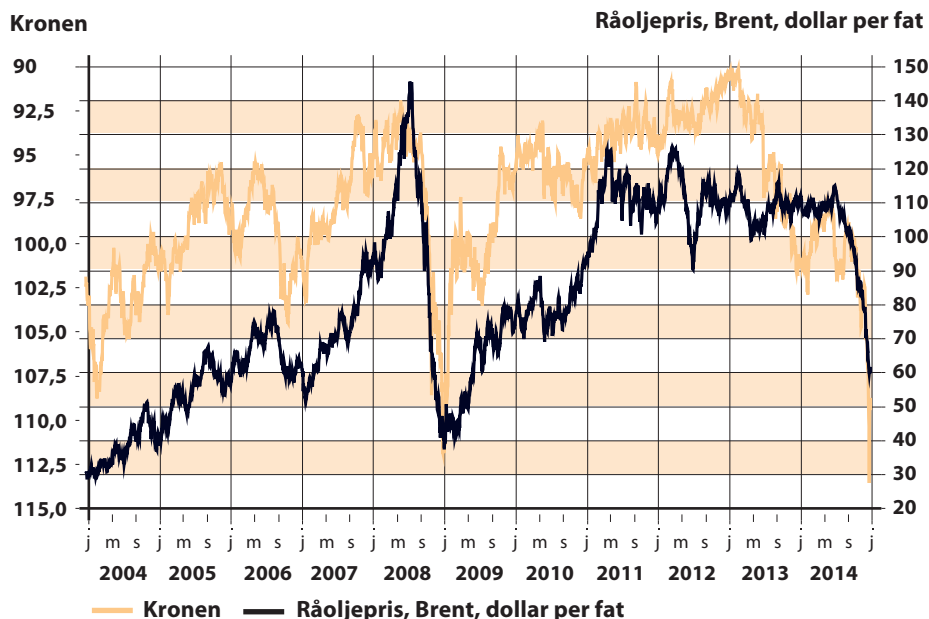
Tabell 5.13 Prognoser för löneökningar i Norge, procent

	2013	2014	2015	2016
Norge Bank, december 2014	3,9	3,5	3,3	3,5
Statistik Sentralbyrå, december 2014	3,9	3,3	3,1	3,3

Källor: Norges Bank, SSB

Om löneökningarna stannar vid 3,3 procent 2014 skulle detta i så fall bli de lägsta löneökningarna sedan 2005. BNP i fastlands-Norge beräknas ha ökat med cirka 2,5 procent 2014. För 2015 räknar Statistisk Sentralbyrå med att BNP-tillväxten bromsar in till bara 1 procent - den svagaste utvecklingen sedan 2009. Orsaken är framför allt förväntningar om kraftigt fallande investeringar inom olje- och gassektorn. Samtidigt bedöms arbetslösheten öka en del från låga nivåer. Löneökningstakten antas bli ungefär densamma som 2014 de närmaste åren (**tabell 5.13**), det vill säga ungefär 1 procentenhet lägre än genomsnittet den senaste tioårsperioden. Detta är dock fortfarande en högre ökningstakt än vad som kan förväntas i konkurrentländerna. Samtidigt har den norska kronen försvagats kraftigt som en följd av Norges Banks lättare penningpolitik och raset i oljepriset, vilket innebär en klar lättnad för de norska exportföretagen (**diagram 5.11**).

Diagram 5.11 Norska kronen och råoljepriset



Källor: Norges Bank, Macrobond

5.3 Utvecklingen i tillverkningsindustrin

Utvecklingen av arbetskraftskostnad

Arbetskraftskostnaderna i den svenska tillverkningsindustrin steg de tre första kvartalen 2014 med 3,0 procent enligt preliminära siffror från Eurostats Labour Cost Index (LCI) jämfört med motsvarande period 2013 (se **tabell 5.14**). Det var 1 procentenhet mer än i EU, nästan 1 procentenhet mer än i USA och 1,3 procentenheter mer än i euroområdet. Ser man till perioden 2000–2009 ökade de svenska arbetskraftskostnaderna med 3,9 procent per år. Sedan första avtalet efter finanskrisen kom på plats 2010 har ökningstakten fallit till 2,8 procent. Motsvarande ökningstal för euroområdet var 3,2 procent åren 2000–2009 respektive 2,1 procent åren 2010–2014. Trots att de svenska arbetskraftskostnaderna växlat ned har skillnaden i ökningstakt i förhållande till euroområdet inte minskat. Även i förhållande till USA och EU har den svenska ökningen av arbetskraftskostnaden varit fortsatt högre.

De relativt stora variationerna i ökningstalen för de svenska
arbetskraftskostnaderna de senaste tre åren förklaras delvis av löneavtalens
tidsmässiga profil. Framför allt bidrog profilen i avtalen till att löneökningarna
2012 blev ovanligt stora. Dessutom har förekomsten av premierabatter för
företagens avtalsförsäkringar bidragit till skillnaden i ökningstal mellan åren.

Tabell 5.14 Arbetskraftskostnader per timme inom tillverkningsindustrin enligt LCI
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	Genomsnitt 2000–2009	Genomsnitt 2010–2014	2009	2010	2011	2012	2013	2014*
Tyskland	2,3	2,4	1,7	0,3	3,8	2,4	3,3	2,3
Frankrike	3,0	2,5	0,4	3,8	3,9	2,6	0,8	1,3
Italien	3,7	2,0	7,1	1,0	2,5	3,1	1,8	1,5
Belgien	2,6	2,5	4,0	3,5	2,8	3,1	1,7	1,2
Nederländerna	3,7	1,2	5,7	-4,1	2,8	2,3	3,5	1,5
Spanien	4,5	1,2	5,7	0,7	1,5	2,3	1,1	0,5
Finland	4,6	1,8	6,2	-1,2	2,5	4,8	1,0	1,9
Euroområdet**	3,2	2,0	3,7	0,4	3,0	2,7	2,2	1,7
Danmark	3,6	2,0	2,7	2,5	2,8	1,3	1,8	1,8
Storbritannien	4,3	1,9	2,3	3,0	1,4	1,4	1,3	2,6
Polen	6,6	3,9	4,6	1,3	4,4	4,5	3,4	5,8
Tjeckien	7,2	3,1	5,7	2,3	4,9	2,6	2,9	3,0
Ungern	9,1	4,1	3,3	0,1	6,0	7,4	3,4	3,6
EU-länder***	3,6	2,1	3,5	0,9	3,0	2,5	2,1	2,0
USA	3,1	2,2	1,3	2,4	2,9	1,6	1,9	2,1
Sverige	3,9	2,8	4,9	2,1	2,8	4,8	1,4	3,0

* Baserat på de tre första kvartalen 2014.

** Avser samtliga euroländer exklusive Cypern, Luxemburg, Malta, Estland, Lettland och Slovenien.

Vägt med KIX-vikter.

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

Källor: Eurostat, Labour Cost Index, Bureau of Labor Statistics, Medlingsinstitutet

I **tabellerna 5.15–5.17** redovisas utvecklingen av arbetskraftskostnader, produktivitet och enhetsarbetskostnader enligt Eurostat, kompletterat med uppgifter från OECD:s databaser. Uppgifterna baseras på respektive lands nationalräkenskaper. För USA har data hämtats från Bureau of Labor Statistics, BLS. Utvecklingen för Sverige redovisas enligt de senaste uppgifterna i de svenska nationalräkenskaperna.

Uppgifterna om arbetskraftskostnadernas utveckling kan skilja sig avsevärt från dem i LCI i tabell 5.14, både för Sveriges och för andra länders del. I synnerhet för enskilda år kan utvecklingen skilja sig åt betydligt mellan de bägge statistikällorna. Över längre perioder är i regel skillnaderna betydligt mindre. För vissa länder kan dock skillnaderna vara relativt stora också över längre tidsperioder. Det gäller till exempel Danmark och Storbritannien som redovisar väsentligt högre ökningstal enligt nationalräkenskaperna än enligt LCI. För Finland råder motsatt förhållande, det vill säga nationalräkenskaperna visar på klart lägre ökningstal än LCI. Utvecklingen av de svenska arbetskraftskostnaderna under 2000-talet är i stort sett identisk för de bägge källorna. Däremot anger nationalräkenskaperna en högre ökningstakt under perioden fram till finanskrisen än LCI, medan motsatt förhållande gäller under de senaste åren.

Tabell 5.15 Arbetskraftskostnader per timme i tillverkningsindustrin enligt Eurostat
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	Genomsnitt 2001–2013	Genomsnitt 2001–2007	Genomsnitt 2008–2013	2009	2010	2011	2012	2013
Tyskland	2,1	1,9	2,3	4,7	0,7	1,1	3,3	2,9
Frankrike	3,1	3,4	2,8	3,9	3,9	2,4	3,3	1,2
Italien	3,2	3,1	3,2	4,6	3,3	2,5	2,9	2,0
Belgien	3,2	3,4	2,9	3,4	2,2	1,7	3,7	3,1
Nederländerna	2,9	3,1	2,6	6,9	-4,5	2,6	2,0	3,6
Spanien	3,8	5,3	2,1	2,7	0,3	1,1	2,6	0,8
Finland	2,7	3,1	2,2	5,4	-0,3	2,5	3,2	0,9
10 euroländer*	2,8	3,0	2,5	4,5	0,7	1,8	3,1	2,4
Danmark	4,0	5,1	2,7	2,7	5,5	0,2	2,5	2,5
Storbritannien	4,4	5,2	3,5	3,4	2,6	2,7	3,3	3,4
15 EU-länder**	3,2	3,6	2,8	3,9	1,8	2,0	3,2	2,5
Norge	4,5	4,8	4,2	4,0	2,4	4,5	4,4	4,9
USA	2,8	3,7	1,9	3,4	1,3	1,7	1,7	0,6
Sverige***	3,5	4,2	2,7	3,8	-1,3	3,1	4,7	2,3

* Beräkningarna inkluderar även Irland, Portugal och Österrike.

** Beräkningarna inkluderar även Tjeckien, Polen och Ungern.

*** Enligt SCB, december 2014.

Källor: Eurostat, OECD, SCB, BLS, Medlingsinstitutet

Under perioden 2001–2013 ökade de svenska arbetskraftskostnaderna med i genomsnitt 3,5 procent per år att jämföras med 2,8 procent i USA och euroområdet. I EU var motsvarande ökningstakt 3,2 procent. De tyska arbetskraftskostnaderna ökade med i genomsnitt 2,1 procent. Enligt nationalräkenskaperna bromsade dock de svenska arbetskraftskostnadsökningarna in mer de senaste åren än vad som framkommer i LCI. De innebär att under perioden 2008–2013 ökade de svenska arbetskraftskostnaderna i stort sett i linje med EU och euroområdet, men fortsatt snabbare än i Tyskland och USA.

Effekter av kronkursen

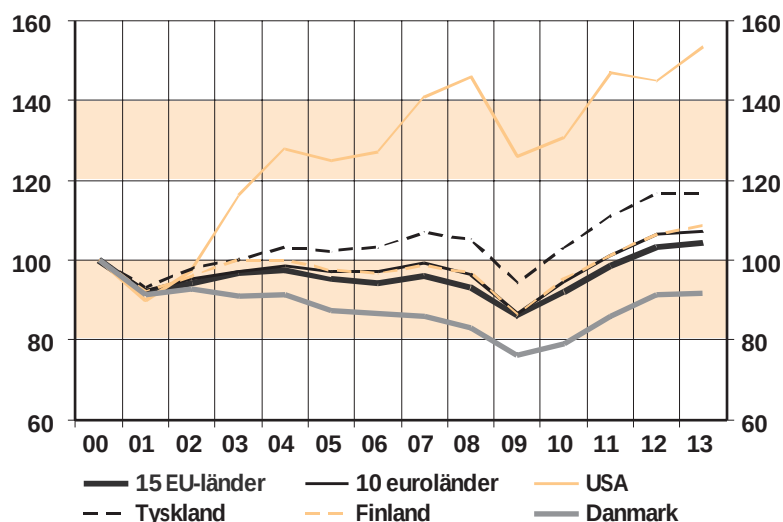
Sett över hela perioden 2001–2013 ökade arbetskraftskostnaderna i Sverige med knappt 10 procent mer, räknat i nationella valutor, än i USA och euroområdet. Jämfört med EU-15 ökade de svenska arbetskraftskostnaderna 4 procent mer. Ett av få jämförbara länder där arbetskraftskostnaderna ökade mer än i Sverige var Danmark. Där steg de med 6 procent mer än i Sverige. Under denna period stärktes dessutom kronan med cirka 8 procent konkurrentvägt. Framför allt stärktes kronan kraftigt gentemot den amerikanska dollarn och det brittiska pundet. Därmed steg de svenska arbetskraftskostnaderna uttryckt i kronor med drygt 50 procent gentemot USA (**diagram 5.12**).

Kronans påverkan på Sveriges relativa arbetskraftskostnader har varit väsentligt mindre i förhållande till euroområdet och EU än gentemot USA. I förhållande till euron försvagades kronan med cirka 2,5 procent och i förhållande till EU-15 var valutarörelserna bara marginella. Uttryckt i svenska kronor försämrades det svenska kostnadsläget med cirka 7 procent gentemot euroområdet och 4 procent i förhållande till EU-15. Motsvarande försämring gentemot Tyskland och Finland var 17 respektive 9 procent. I förhållande till Danmark förbättrades kostnadsläget med 8 procent.

Sammantaget har såväl en förstärkning av kronan som högre arbetskraftskostnadsökningar än i omvärlden bidragit till att höja kostnadsläget i Sverige

jämfört med konkurrentländerna. Under perioden 2001–2006 var det i första hand högre arbetskraftskostnader än i omvärlden som drev denna utveckling, medan en starkare krona förklarar det försämrade kostnadsläget under åren 2007–2013. Kronans försvagning med knappt 4 procent 2014 innebär dock en viss förbättring av kostnadsläget i fjol.

Diagram 5.12 Sveriges arbetskraftskostnader i tillverkningsindustrin i förhållande till handelspartnernas, omräknat till svenska kronor Index 2000=100



Källor: Eurostat, OECD, SCB, BLS, 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. Produktiviteten är här definierad som förädlingsvärde i fasta priser per arbetad timme. Produktivitets-tillväxten i den svenska industrin var starkare än i de flesta av konkurrent-länderna sett över hela perioden 2001–2014 (se **tabell 5.16**). I genomsnitt ökade produktiviteten med knappt 4 procent per år i Sverige medan motsvarande ökning i USA och EU var knappt 3 procent.

Den svenska branschstrukturen, med bland annat en stor andel produktion i den högproduktiva telekomsektorn bidrog till den goda produktivitetstillväxten, framför allt under de första åren av 2000-talet. Även i Finland ökade produktiviteten snabbt under denna period. I genomsnitt steg produktiviteten i Sverige med drygt 6 procent per år under perioden 2001–2007, medan motsvarande ökningstal i EU var drygt 4 procent. I Tyskland, euroområdet och USA ökade produktiviteten med knappt 4 procent.

När finanskrisen slog till med full kraft hösten 2008 föll såväl produktion som produktivitet kraftigt. I Sverige hade en tydlig avmattning i produktivitetstillväxten redan synts under 2007 men nu föll produktiviten också i absoluta tal. Sammanlagt sjönk produktivetsnivån med 13 procent under 2008 och 2009. Den kortvariga återhämtningen i produktionen under 2010 innebar en kraftig uppstuds i produktiviteten detta år men därefter har produktiviteten i det närmaste stagnerat. Inbromsningen i produktivitetstillväxten i Sverige har

varit större än på de flesta håll om man jämför perioden 2008–2013 med åren 2001–2007. En ännu större nedväxling har inträffat i Finland där bland annat problemen inom telekomsektorn bidragit till negativ produktivitetstillväxt de senaste åren.

Tabell 5.16 Utveckling av produktivitet i tillverkningsindustrin
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	Genomsnitt 2001–2013	Genomsnitt 2001–2007	Genomsnitt 2008–2013	2009	2010	2011	2012	2013
Tyskland	2,2	3,7	0,4	-10,8	15,9	4,7	-0,7	-0,5
Frankrike	3,1	4,0	2,0	1,9	5,9	4,5	1,8	0,7
Italien	0,7	1,1	0,2	-6,5	11,8	1,6	-0,8	-2,2
Belgien	2,7	3,6	1,5	-3,2	6,6	-1,3	4,0	2,2
Nederländerna	2,5	3,6	1,3	-4,1	6,4	3,8	0,3	1,6
Spanien	3,1	2,9	3,3	1,6	8,1	2,5	5,6	4,1
Finland	2,3	6,4	-2,3	-10,3	10,5	-1,5	-10,4	2,4
10 euroländer*	2,4	3,8	0,8	-6,0	11,1	3,0	-0,4	0,6
Danmark	3,6	3,1	4,2	0,3	12,3	3,5	7,0	4,4
Storbritannien	2,8	4,5	0,9	-2,4	5,6	2,4	-1,5	-0,4
15 EU-länder**	2,8	4,1	1,4	-4,6	10,7	3,2	0,3	0,9
Norge	2,4	2,3	2,6	1,0	6,3	1,8	2,4	2,0
USA	2,7	3,7	1,6	-0,3	6,2	0,8	1,0	1,9
Sverige***	3,9	6,1	1,5	-9,1	21,4	3,4	-4,1	2,6

* Beräkningarna inkluderar även Irland, Portugal och Österrike.

** Beräkningarna inkluderar även Tjeckien, Polen och Ungern.

*** Enligt SCB, december 2014.

Källor: Eurostat, OECD, Bureau of Labor statistics, SCB, Medlingsinstitutet

Även om produktivitetstillväxten fallit mer i Sverige än på de flesta håll har tillväxttalen i stort sett varit i linje med utvecklingen i EU och USA de senaste åren. Jämfört med Tyskland och euroområdet har den svenska produktivitetstillväxten varit något starkare 2008–2013. Exempel på länder med högre produktivitetstillväxt än Sverige de senaste åren är Danmark och Spanien.

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 5.17 Utveckling av enhetsarbetskostnader i tillverkningsindustrin
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	Genomsnitt 2001–2013	Genomsnitt 2001–2007	Genomsnitt 2008–2013	2009	2010	2011	2012	2013
Tyskland	0,1	-1,8	2,0	17,3	-13,1	-3,5	4,0	3,5
Frankrike	0,1	-0,6	0,8	2,0	-1,8	-2,1	1,4	0,6
Italien	2,4	2,0	3,0	12,0	-7,6	0,9	3,8	4,2
Belgien	0,5	-0,3	1,4	6,7	-4,1	3,1	-0,3	0,9
Nederländerna	0,4	-0,4	1,4	11,5	-10,1	-1,3	1,6	2,1
Spanien	0,7	2,3	-1,1	1,1	-7,4	-1,3	-2,8	-3,2
Finland	0,4	-3,1	4,5	17,4	-9,9	4,1	15,3	-1,5
10 euroländer*	0,4	-0,7	1,8	11,3	-9,1	-1,1	3,5	1,8
Danmark	0,4	2,0	-1,4	2,4	-6,1	-3,3	-4,2	-1,9
Storbritannien	1,6	0,6	2,6	6,0	-2,9	0,4	4,9	3,8
15 EU-länder**	0,5	-0,5	1,5	9,0	-8,0	-1,1	3,1	1,7
Norge	2,0	2,3	1,6	3,0	-3,7	2,5	1,9	2,8
USA	0,1	-0,1	0,3	3,6	-4,6	1,0	0,8	-1,4
Sverige***	-0,4	-1,7	1,2	14,2	-18,6	-0,2	9,3	-0,3

* Beräkningarna inkluderar även Irland, Portugal och Österrike.

** Beräkningarna inkluderar även Tjeckien, Polen och Ungern.

*** Enligt SCB, december 2014.

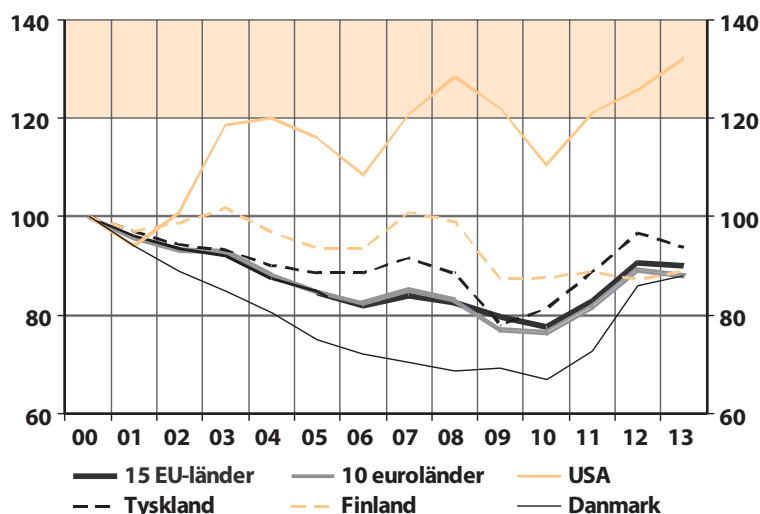
Källor: Eurostat, OECD, Bureau of Labor statistics, SCB, Medlingsinstitutet

De svenska enhetsarbetskostnaderna minskade med knappt en halv procent per år under perioden 2001–2013. I EU och euroområdet noterades under samma period en ökning på knappt en halv procent, medan de var i det närmaste oförändrade i USA och Tyskland. Skillnaden i utveckling mellan Sverige och konkurrentländerna har dock efterhand minskat. Under perioden 2008–2013 ökade de svenska enhetsarbetskostnaderna obetydligt mindre än i EU. I förhållande till USA steg de svenska enhetsarbetskostnaderna mer, medan ökningen var mindre än i Tyskland.

I **diagram 5.13** visas utvecklingen av de svenska enhetsarbetskostnaderna i förhållande till konkurrentländerna omräknat till svenska kronor. I jämförelse med euroområdet förbättrades det svenska kostnadsläget under hela perioden med knappt 10 procent. Till detta kommer att den svenska kronan försvagades med 2,5 procent mot euron, vilket innebär att det svenska kostnadsläget förbättrades med drygt 12 procent. Sedan 2010 har dock den kostnadsmässiga konkurrenskraften i förhållande till euroområdet och EU försämrats, vilket i första hand förklaras av kronans förstärkning under dessa år.

Konkurrensläget i förhållande till USA har i hög grad präglats av de stora rörelserna i dollarkursen. Kronans förstärkning mot 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 5.13 Sveriges arbetskraftskostnader per producerad enhet i tillverkningsindustrin i förhållande till handelsparternas Omräknat till svenska kronor. Index 2000=100



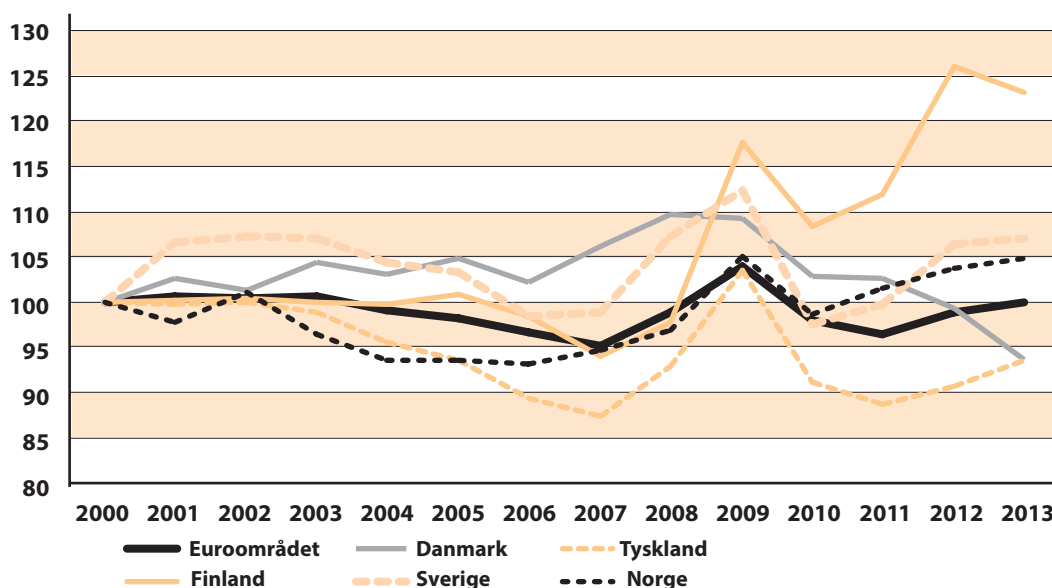
Källor: se tabell 5.15

Under de tre första kvartalen 2014 steg enhetsarbetskostnaderna i den svenska industrin med cirka 2,5 procent, vilket är något mer än i euroområdet och USA. Samtidigt försvagades kronan med cirka 4 procent i genomsnitt 2014, vilket motverkar de högre enhetsarbetskostnaderna. Skulle kronan ligga kvar på nuvarande nivåer under 2015 (januari 2015), innebär detta en ytterligare försvagning med cirka fyra procent jämfört med genomsnittskursen 2014.

Även om utvecklingen av de svenska enhetsarbetskostnaderna antyder att konkurrenskraften utvecklats förhållandevis gynnsamt under 2000-talet 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 produktivitsutvecklingen 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. Det är därmed 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).

Enligt till exempel den danska produktivitetskommissionen som publicerade sin slutrapport under 2014 är industrins löneandel en bättre indikator på kostnadsmässig konkurrenskraft än enhetsarbetskostnader (se ruta om produktivitetskommissionen i avsnitt 5.1). Skälet till detta är att man även vill fånga in förändringar i bytesförhållandet i internationella jämförelser. Det finns ett tydligt negativt samband mellan produktivitsutveckling och bytesförhållande. Ett land som Danmark har till exempel specialiserat sig inom branscher där produktivitsutvecklingen är låg internationellt sett, men där priserna haft en förhållandevis gynnsam utveckling. Motsatt förhållande har gällt för till exempel Sverige och Finland.

Diagram 5.14 Löneandelar i tillverkningsindustrin
Index 2000=100



Källor: Eurostat, SCB

Som framgår av **diagram 5.14** framstår den svenska konkurrenskraften som mindre stark med detta sätt att mäta än om man använder enhetsarbetskostnader. Till exempel har löneandelarna ökat mindre i både Danmark och Norge än i Sverige, trots att enhetsarbetskostnaderna ökat väsentligt mer i dessa länder än i Sverige. Utvecklingen av löneandelarna visar också, i likhet med enhetsarbetskostnaderna uttryckt i svenska kronor, att den svenska industrins konkurrenskraft försvagats de senaste åren.

5.4 Arbetskraftskostnadens nivå

Inledningsvis 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 tid.

En av de främsta källorna för arbetskraftskostnadernas nivå är Labour Cost Survey (LCS) från Eurostat. Det är en EU-undersökning som görs vart fjärde år²⁵. En annan källa är de beräkningar som amerikanska Conference Board/BLS gör. Beräkningarna bygger på respektive lands förtjänststatistik (för Sverige är huvudkällan konjunkturlönestatistiken). Ytterligare ett sätt att mäta arbetskraftskostnadernas nivå är att använda data från ländernas nationalräkenskaper. I nationalräkenskaperna finns uppgifter om såväl lönekostnader som andra arbetskraftskostnader, liksom antalet arbetade timmar.

För vissa länder, till exempel Sverige, kan nivåerna mellan de olika källorna skilja sig åt avsevärt.²⁶ Generellt borde nivåerna i LCS hamna något högre än Conference Board eftersom det är ett bredare mått på kostnader. En begränsning med statistiken från Conference Board är å andra sidan att den

²⁵ Se avsnitt 6.1.

²⁶ Se fördjupning "Höga svenska arbetskraftskostnader – men hur höga?" i årsrapporten Avtalsrörelsen och lönebildningen 2013, sidan 75.

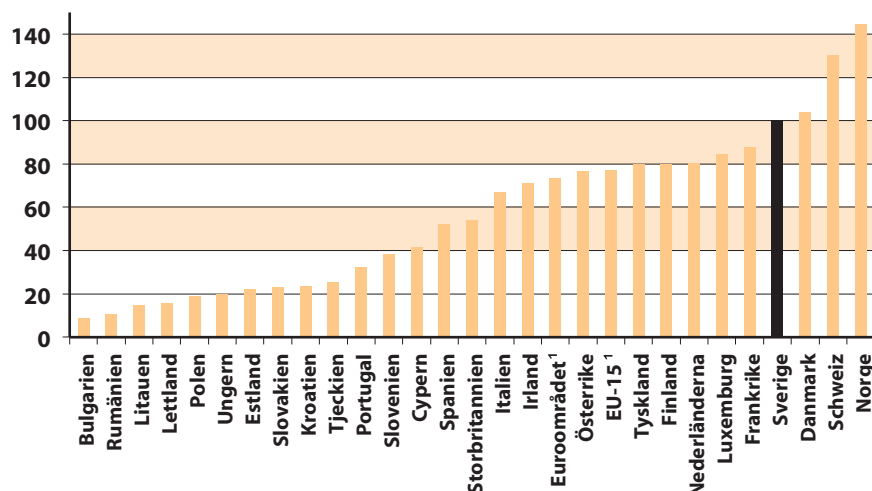
endast innehåller uppgifter för tillverkningsindustrin medan LCS även redovisar övriga branscher. Dessutom täcker de båda statistikällorna delvis olika länder vilket gör att de kompletterar varandra. Vissa länder i Östeuropa som ingår i LCS saknas i Conference Board. Samtidigt täcker Conference Board in en rad länder utanför Europa som inte finns med i LCS.

Senaste undersökningsåret för LCS avser 2012. Undersökningen täcker in hela ekonomin. Uppgifterna samlas in från samtliga EU-länder samt ytterligare några europeiska länder som Norge och Schweiz. Syftet är att fånga upp 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 ganska stora osäkerheter, framför allt vad gäller beräkningen av antalet arbetade timmar. Den påverkas också av olika strukturella faktorer. Till exempel kommer länder med en hög andel av produktionen i höglavlönade 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 5.15** redovisas näringslivets arbetskraftskostnader enligt LCS 2012. Som framgår av diagrammet hade Sverige enligt LCS bland de högsta arbetskraftskostnaderna i Europa. Endast Danmark, Norge och Schweiz låg högre. Länder som Tyskland, Finland och Nederländerna hade cirka 20 procent lägre arbetskraftskostnader än Sverige. Frankrike hade cirka 15 procent lägre kostnader. Kostnadsnivån i EU-15 var 23 procent lägre än den svenska. I Eurostats redovisning saknas ännu uppgifter för Belgien som tidigare år legat ungefär i nivå med Sverige. Detta innebär att nivån för EU-15 och euroområdet sammanvägt är något underskattade i denna redovisning. Arbetskraftskostnaderna i Storbritannien och Italien var cirka hälften av de svenska, medan flera länder i Östeuropa låg på ungefär 20 procent av den svenska nivån.

En bidragande orsak till de höga svenska kostnaderna är nivån på arbetsgivaravgifterna. I Sverige ligger dessa kostnader högst i EU och sett som andel av de totala arbetskraftskostnaderna är det bara Frankrike som ligger högre.

Diagram 5.15 Arbetskraftskostnader per timme för anställda i näringslivet
Enligt Eurostat 2012, index Sverige=100



*. Vägt med KIX-vikter. Exklusive Belgien och Grekland.
Källa: Eurostat, Labour Cost Survey 2012, Medlingsinstitutet

Tabell 5.18 visar arbetskraftskostnadernas nivå i ett antal branscher i förhållande till genomsnittet för hela näringslivet. Kostnadsstrukturen är relativt likartad i de olika länderna. För samtliga länder som redovisas var arbetskraftskostnaderna lägst inom hotell och restaurang och högst inom den finansiella sektorn. Tyskland hade de relativt sett lägsta arbetskraftskostnaderna inom hotell- och restaurangbranschen, där de bara utgjorde cirka 50 procent av genomsnittskostnaderna i näringslivet. Tyskland är också ett av de länder där industrins kostnader är relativt sett högst. Även i Norge och Finland ligger industrins arbetskraftskostnader tydligt över den genomsnittliga nivån i näringslivet. I Norge beror dock detta på den höga kostnadsnivån inom olje- och gasutvinningen, som är drygt dubbelt så hög som genomsnittet i näringslivet. Arbetskraftskostnaderna i norsk tillverkningsindustri ligger i själva verket under den genomsnittliga nivån i det norska näringslivet.

Tabell 5.18 Arbetskraftskostnad i procent av hela näringslivet i olika branscher

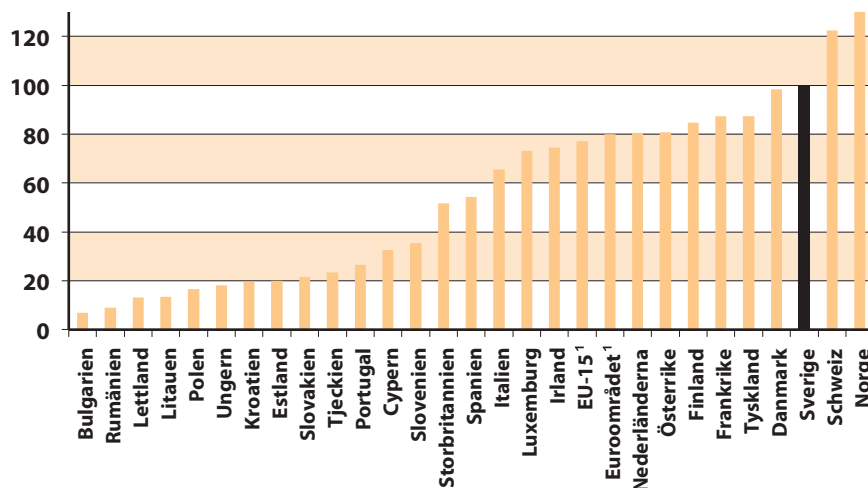
	Norge	Schweiz	Danmark	Sverige	Frankrike	Nederländerna	Finland	Tyskland
Industri (B–E)	117	97	99	104	105	106	110	114
Bygg (F)	89	88	90	96	88	105	100	83
Handel (G)	80	90	90	91	84	86	91	85
Transport (H)	95	89	92	84	92	89	93	81
Hotell & rest (I)	64	64	69	61	65	56	71	52
Kommunikation(J)	118	126	120	126	131	128	128	133
Finans (K)	138	150	144	160	151	180	132	154

Källa: Eurostat (LCS)

Om man ser till arbetskraftskostnaderna för tillverkningsindustrin enligt LCS blir Sveriges relativa kostnadsläge något lägre i förhållande till exempelvis Tyskland och Finland, än om man ser till hela näringslivet (**diagram 5.16**). Tysk industri ligger här 13 procent lägre än Sverige och finsk industri 15 procent lägre. I relation till högkostnadsländerna Danmark, Schweiz och

Norge hamnar dock Sverige relativt sett högre för industrin än för hela näringslivet.

Diagram 5.16 Arbetskraftskostnader per timme för anställda i tillverkningsindustrin*
Enligt Eurostat 2012, index Sverige=100



¹Vägt med KIX-vikter. Exklusive Belgien och Grekland.

Källa: Eurostat, Labour Cost Survey 2012, Medlingsinstitutet

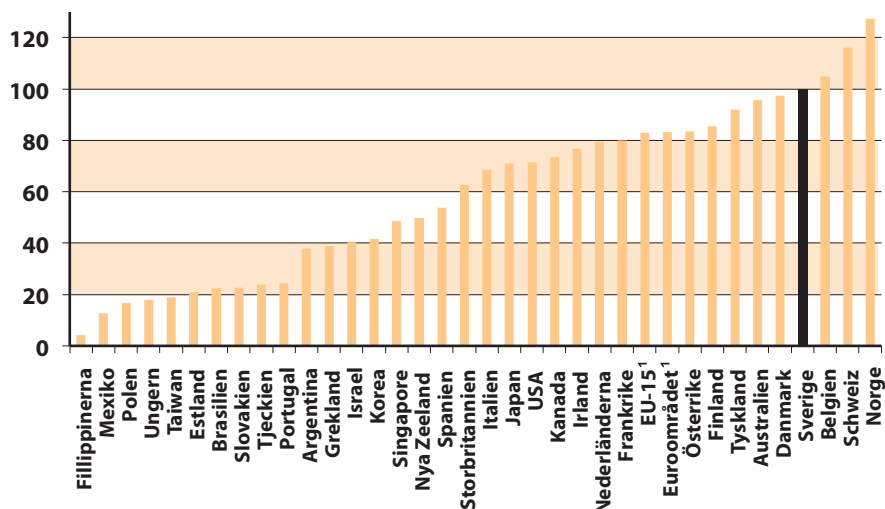
Om man utgår från amerikanska Conference Board får man en delvis annan bild av de svenska relativa arbetskraftskostnaderna (**diagram 5.17**).

Conference Board 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.

Den svenska industrins arbetskraftskostnader är även enligt Conference Board bland de högsta i världen. Men medan Eurostats LCS anger en nivå som är cirka 13 procent lägre i Tyskland än i Sverige anger Conference Board skillnaden till 8 procent. Det bör i detta sammanhang nämnas att den nivåskillnad som redovisades i Medlingsinstitutets årsrapport för 2013²⁷ mellan Conference Board och Eurostats LCS var väsentligt större än den som redovisas nu. I den redovisning som gjordes i Medlingsinstitutets årsrapport för år 2013 baserades nivån i LCS på en framskrivning av nivån 2008 med utvecklingen för Labour Cost Index, LCI, åren 2009–2012. När det nu föreligger en ny LCS för 2012 visar den på en klart lägre kostnadsnivå för Sverige än vad den preliminärt framskrivna nivån gav vid handen.

²⁷ "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2013", avsnitt 2.6.

Diagram 5.17 Arbetskraftskostnader per timme för anställda i industrin 2012*
Enligt Conference Board, index Sverige=100



*Vägt med KIX-vikter.

Källor: Conference Board, Medlingsinstitutet

Conference Board 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 i 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 cirka 25 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 Conference Board redovisar återfinns i Filippinerna där nivån bara är cirka 4 procent av den svenska, eller cirka 14 kronor i timmen.

Svagare krona minskar avståndet till Tyskland

Under 2013 och 2014 ökade arbetskraftskostnaderna i den svenska industrin något långsammare än i den tyska. Dessutom innebar försvagningen av kronan under perioden att avståndet till de tyska arbetskostnadsnivåerna minskade något. Uppskattningsvis skulle de tyska arbetskraftskostnaderna 2014 vara cirka 3 procent lägre än de svenska om man utgår från nivån enligt Conference Board och 8 procent lägre om man utgår från LCS.

Höga arbetskraftskostnader ställer krav på produktivitet

Det är inte självklart att höga arbetskraftskostnader behöver utgöra ett problem för konkurrenskraften. Ser man till de fyra länder som redovisar de högsta arbetskraftskostnaderna enligt LCS (**tabell 5.19**), det vill säga Norge, Schweiz, Danmark och Sverige, har samtliga dessa länder stora överskott i bytesbalansen och hög sysselsättningsgrad. Detta kan ses som en grov indikation på att nivån på arbetskraftskostnaderna i dessa länder inte utgör ett problem för att konkurrera på världsmarknaden eller att den höga kostnadsnivån skulle innebära ett hinder för sysselsättningen. Höga arbetskraftskostnader ställer samtidigt stora krav på produktiviteten för att kunna upprätthålla en god

konkurrenskraft. Det är också så att Norge, som har de högsta arbetskraftskostnaderna, även har den högsta nivån på BNP per arbetad timme.

Tabell 5.19 Bytesbalans och sysselsättningsgrad för högkostnadsländer samt för euroområdet 2012

	Bytesbalans, procent av BNP	Sysselsättningsgrad
Norge	14,5	69,2
Schweiz	9,5	71,8
Danmark	6,0	64,0
Sverige	6,0	65,5
Euroområdet	2,1	56,5

Källor: OECD, Eurostat

5.5 Marknadsandelar, växelkurser, lönsamhet och priser

Svenska företag konkurrerar med andra länders företag på både export- och hemmamarknaderna. **Tabell 5.20** belyser bland annat den geografiska inriktningen av Sveriges utrikeshandel med varor januari–september 2014. De fem största exportmarknaderna var i nämnd ordning Norge, Tyskland, Storbritannien, Danmark och Finland. Tillsammans var dessa fem länder mottagare av knappt 42 procent av den svenska varuexporten. Motsvarande andel för euroområdet var 39 procent och för EU 59 procent. De fem viktigaste importländerna var Tyskland, Norge, Nederländerna, Danmark och Storbritannien.

Tabell 5.20 Utrikeshandeln med varor (jan–sept 2014) i procent

	Exportvikter	Importvikter	Förändring export 2014/2013	Förändring import 2014/2013
Tyskland	10,2	17,1	3	5
Frankrike	4,4	4,4	-3	18
Italien	2,4	3,0	9	7
Belgien	4,6	3,9	-5	8
Finland	6,9	5,1	1	-2
Nederländerna	5,0	7,7	0	12
Spanien	1,8	1,4	9	14
Euroländer	38,8	48,7	2	7
Danmark	7,0	7,4	9	-4
Storbritannien	7,2	6,3	12	14
Polen	2,9	3,2	15	7
Övriga EU-länder	2,6	3,2	9	15
EU, totalt	58,6	68,8	4	7
Övriga Europa	15,2	15,3	-1	6
Därav: Norge	10,4	8,4	1	-3
Ryssland	1,9	5,1	-3	24
Norden	24,4	20,9	3	-3
Nordamerika	7,6	2,8	11	-7
Därav: USA	6,8	2,5	13	-8
Central-och Sydamerika	2,1	1,3	-8	-1
Asien	11,9	10,0	-2	8
Därav: Japan	1,3	0,9	-4	7
Kina	3,5	4,5	2	13
Indien	0,9	0,5	9	10
BRIC	7,3	10,5	1	18
Övriga länder	4,6	1,9	7	9
Totalt	100,0	100,0	3	6

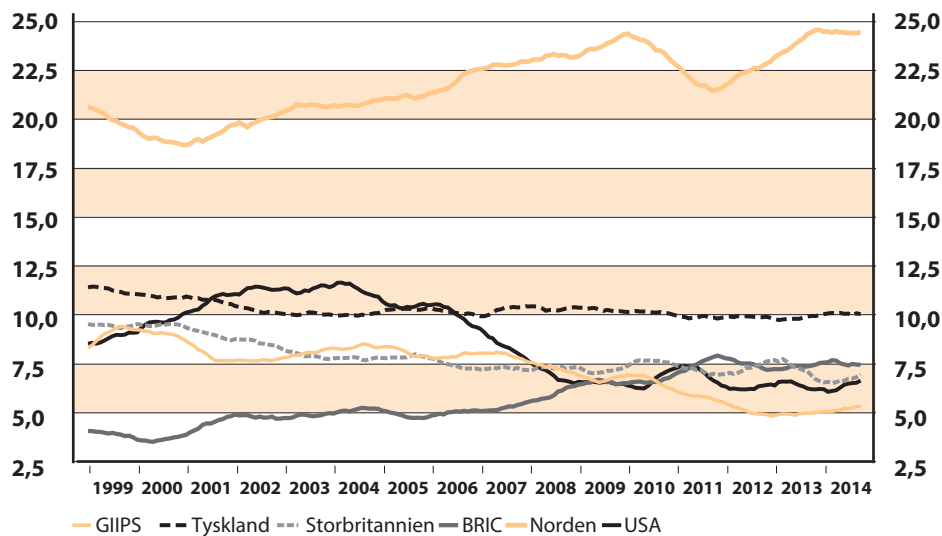
Källa: SCB

USA och Asien är viktigare som marknader för svensk export än som exportörer till Sverige, medan motsatt förhållande gäller för i synnerhet Tyskland, Nederländerna och Ryssland.

Som framgår av **diagram 5.18** har det skett tydliga förskjutningar i handelsmönstren det senaste decenniet. Storbritannien och USA har minskat avsevärt i betydelse som mottagare av svensk export. Den sammanlagda exportandelen för dessa bägge länder har de senaste dryga 15 åren sjunkit från cirka 20 procent till 14 procent. Under 2014 ökade dock exporten till USA med 13 procent och med 12 procent till Storbritannien. Ökningen kan troligen förklaras både av en starkare konjunktur i dessa bägge länder och av en försvagning av kronan mot dollarn och pundet.

Även de krisdrabbade GIIPS-länderna (Grekland, Italien, Irland, Portugal och Spanien) har minskat i betydelse som exportmarknader från drygt 8 procent före finanskrisen 2008 till cirka 5 procent 2012. Även här har nedgången planat ut under senare tid och med undantag för Grekland steg exporten till dessa länder mer än den totala exporten 2014.

Diagram 5.18 Procentuell andel av Sveriges export till vissa länder och länderområden



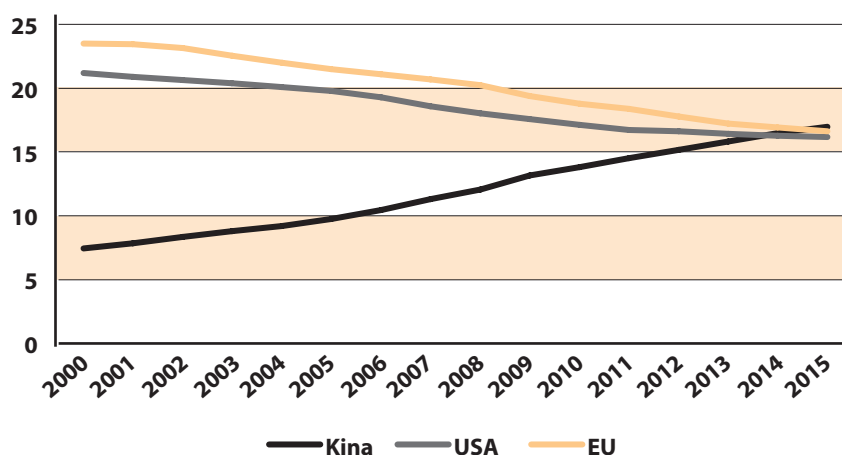
Källa: SCB

Exporten till närområdet i Norden har ökat i betydelse jämfört med läget i början av 2000-talet. Det är i synnerhet Norge som blivit en viktigare exportmarknad. Under 2014 stagnerade dock exporten till såväl Norge som Finland, medan exporten till Danmark ökade i relativt god takt. Exportandelen till BRIC-länderna, det vill säga Brasilien, Ryssland, Indien och Kina, har mer än fördubblats det senaste decenniet. En svag utveckling i exporten till Ryssland och Brasilien innebär att exporten till BRIC-länderna bara ökade marginellt 2014. Importen från BRIC-länderna fortsatte dock att öka i snabb takt.

Kina världens största ekonomi 2014

Under 2014 beräknas Kina ha kommit ikapp och passerat USA som världens största ekonomi och 2015 bedöms Kina även ha gått om EU (**diagram 5.19**). Under 2014 svarade såväl Kina som USA för drygt 16 procent av global BNP. Motsvarande andelar i början av 2000-talet var 7 procent för Kina och 21 procent för USA. Andelarna baseras på att faktisk BNP korrigeras för ländernas prisnivåer för att ge ett mått på vilken köpkraft en viss inkomst ger. Eftersom en given inkomst uttryckt i dollar ger väsentligt högre köpkraft i Kina än i USA på grund av Kinas lägre prisnivå kommer den köpkraftskorrigerade BNP-nivån i Kina att bli väsentligt högre än den okorrigerade nivån. Detta innebär också att den snabba tillväxten i Kina och andra framväxande ekonomier får ett större genomslag i global tillväxt om man använder köpkraftskorrigerade siffror än om beräkningen görs okorrigerat för olika prisnivåer.

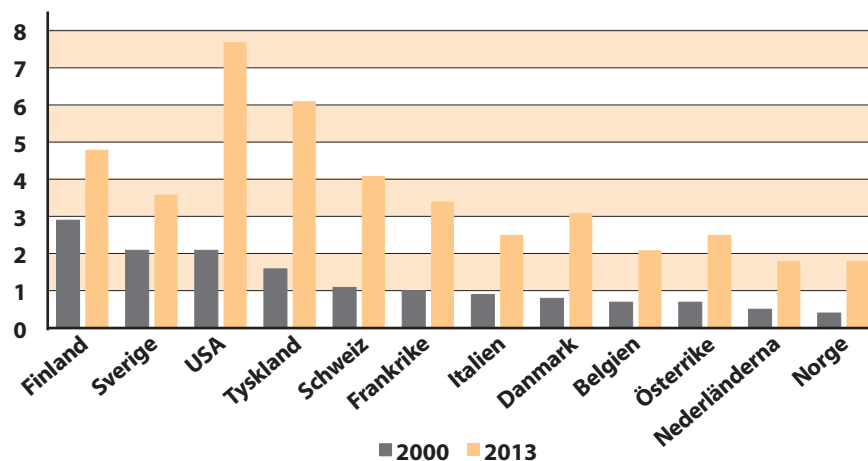
Diagram 5.19 Andelar av global ekonomi, köpkraftskorrigerat, procent



Källa: IMF, World Economic Outlook October 2014

Sålunda har den globala ekonomin växt med 3,9 procent de senaste 15 åren i köpkraftskorrigerade termer medan motsvarande ökning utan korrigering är 2,7 procent. Den första siffran är mest relevant om man ska beskriva den globala inkomstutvecklingen, men när det gäller utrikeshandeln är den andra siffran mer intressant. Kineserna måste betala sin export i faktiska dollar oberoende av prisnivån i Kina. Den snabba tillväxten i Kina har ändå medfört att den kinesiska marknaden blivit allt viktigare de senaste 15 åren (**diagram 5.20**).

Diagram 5.20 Export till Kina, andel av total varuexport, procent



Källa: Macrobond

Svensk export till Kina har vuxit jämförelsevis långsamt

Vid millennieskiftet gick en förhållandevis stor andel av Sveriges export till Kina om man jämför med andra länder. Ser man till Kinaexportens andel 2013 låg Sverige däremot ganska nära genomsnittet av de länder som ingår i diagram 5.28. Därmed har de flesta jämförbara länder ökat sin exportandel till Kina mer än Sverige. Till exempel gick drygt 6 procent av den tyska

varuexporten till Kina 2013. Motsvarande andel för Sverige var 3,6 procent, trots att Sverige hade en högre andel än Tyskland år 2000.

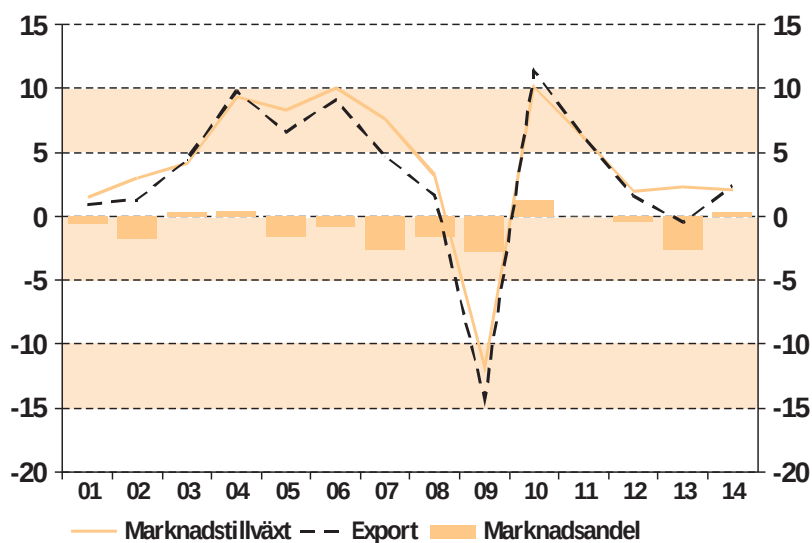
Den svenska varuexporten till Kina domineras av maskiner och transportmedel som utgjorde knappt hälften av exportvärdet 2013. Andra viktiga exportvaror är papper, järn och stål samt läkemedel. Sammansättningen av exporten till Kina har genomgått en relativt dramatisk förändring under 2000-talet. Det gäller framför allt teleprodukter som i början av 2000-talet stod för hälften av varuexporten medan motsvarande andel 2013 bara var några procent. Den kraftiga nedgången i exporten av teleprodukter är en viktig förklaring till att Kinas andel av svensk export ökat förhållandevis långsamt. Samtidigt har exporten av andra produkter som läkemedel och medicinska produkter ökat kraftigt, liksom till exempel fordon.

Kinas andel av den svenska exporten lär även fortsättningsvis öka. En successivt något lägre kinesisk tillväxt, som dessutom drivs mindre av investeringar och export när Kinas ekonomi styrs om till mer konsumtionsdriven tillväxt, talar dock för att Kinas andel av svensk export ökar i långsammare takt framöver.

5.6 Marknadsandelar för export av varor och tjänster

Ett lands kostnadsmässiga konkurrenskraft i termer av arbetskraftskostnader och produktivitet 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.

Diagram 5.21 Export, marknadstillväxt och marknadsandelar, volym



Källa: OECD

I **diagram 5.21** redovisas hur den svenska exportvolymen utvecklats i förhållande till efterfrågan på våra exportmarknader. Som framgår av diagrammet ökade den svenska exporten ungefär i linje med

marknadstillväxten i slutet av 1990-talet och början av 2000-talet. Från mitten av 2000-talets första decennium ökade den svenska exporten klart långsammare än importtillväxten på våra exportmarknader till och med 2009. Under den senaste femårsperioden har tappet av marknadsandelar fortsatt men i betydligt långsammare takt.

Ser man till utvecklingen de senaste åren kan konstateras att förlusten av marknadsandelar blev särskilt stor 2013, vilket sannolikt delvis kan bero på förstärkningen av kronan åren dessförinnan. Sedan våren 2013 har kronan dock försvagats och 2014 bedöms den svenska exporten ha växt ungefär i takt med marknaden. Efterfrågans sammansättning kan också spela roll för utvecklingen av de svenska marknadsandelarna. Till exempel har investeringarna utvecklats svagare än importen på Sveriges exportmarknader vilket missgynnat den investeringstunga svenska exporten.

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.

Trenden med fallande marknadsandelar har Sverige gemensamt med de flesta OECD-länder. 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 0,8 procent per år under perioden 1999–2014 (**tabell 5.21**). De svenska förlusterna av marknadsandelar var något mindre under motsvarande period, eller 0,6 procent per år. Sedan 2007 har dock utvecklingen i Sverige varit sämre än genomsnittet i OECD.

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, Nederländerna, Spanien och Danmark.

Tabell 5.21 Marknadsandelar för export av varor och tjänster, volym
Procentuell förändring från föregående år

	Genomsnitt 1999–2014	Genomsnitt 1999–2006	Genomsnitt 2007–2014	2011	2012	2013	2014*
Tyskland	0,6	0,9	0,4	1,7	2,0	-1,0	1,3
Frankrike	-1,6	-2,0	-1,1	1,3	-0,2	-0,3	-0,4
Italien	-2,8	-3,2	-2,4	-1,3	0,3	-2,5	0,5
Nederländerna	-0,3	-0,9	0,3	-1,3	2,2	-0,2	1,4
Belgien	-0,7	-1,5	0,1	0,5	0,6	0,5	0,7
Spanien	-0,5	-1,1	0,2	2,2	0,8	1,8	0,9
Finland	-1,5	0,0	-3,1	-5,8	-1,7	-4,3	-1,6
Storbritannien	-1,6	-0,9	-2,3	0,0	-1,6	-2,0	-4,6
Danmark	-0,7	0,1	-1,5	1,2	-1,9	-0,7	-1,6
Norge	-3,5	-4,7	-2,4	-5,2	-0,9	-4,8	-2,5
Österrike	-0,6	-0,1	-1,0	-0,2	0,7	-1,7	-2,7
Polen	2,4	2,0	2,8	1,0	3,1	2,6	1,0
Tjeckien	3,9	5,5	2,2	2,4	3,2	-2,2	5,2
Schweiz	-0,9	-2,3	0,6	-1,2	-0,8	12,5	-13,3
Sverige	-0,6	-0,1	-1,1	0,0	-0,5	-2,7	0,3
USA	-1,4	-3,0	0,2	-0,6	-0,6	-0,3	0,5
Japan	-2,4	-2,1	-2,7	7,7	-3,9	-2,9	4,9
OECD-länder	-0,8	-1,3	-0,4	-0,4	0,3	-0,4	0,5
Kina	10,3	15,1	5,5	1,9	1,8	5,8	3,6
Ryssland	0,5	2,2	-1,3	-6,1	-0,9	1,2	-2,3

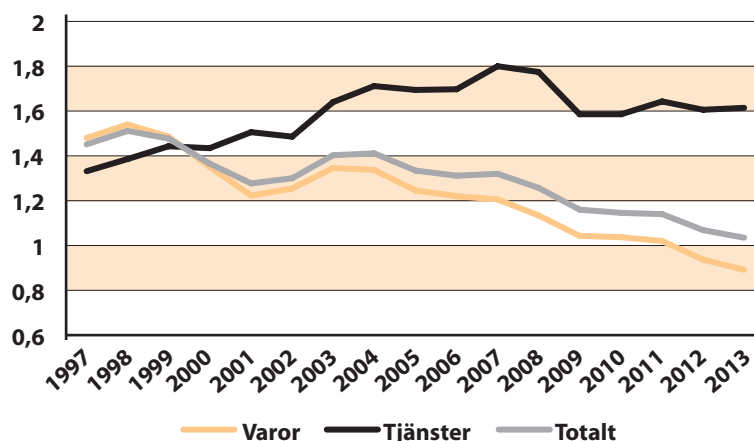
*Delvis prognos.

Källa: OECD Economic Outlook, december 2014, Medlingsinstitutet

Ser man till utvecklingen sedan 2007 har de svenska marknadsandelarna utvecklats svagare än i många jämförbara länder och även sämre än genomsnittet i OECD. En motsatt utveckling kan noteras för till exempel Nederländerna, Belgien, Spanien och USA. Inte minst har den amerikanska exporten vänt från stora förluster av marknadsandelar till svagt positiva tal sedan 2007. Grannländerna i Norden har samtliga haft en svagare utveckling än Sverige. Inte minst för Finland har förlusterna av marknadsandelar varit stora de senaste åren.

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 bränslen 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.

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



Källa: World Trade Organization (WTO)

Den för Sverige negativa prisutvecklingen har bidragit till att marknadsandelarna för svensk export utvecklats mindre gynnsamt mätt i löpande priser än mätt i volym. Dessutom avspeglar den förhållandevis svaga utvecklingen av marknadsandelar också det faktum att efterfrågetillväxten varit snabbare på marknader där den svenska närvaron är relativt liten, som i Asien, än på mera mogna marknader i Europa dit en stor del av den svenska exporten går. I slutet av 1990-talet utgjorde den svenska exporten cirka 1,5 procent av den globala exporten (se **diagram 5.22**) medan motsvarande andel var 1,0 procent år 2013. Nedgången för varuexporten var ännu större, medan den svenska tjänsteexporten tvärtom ökade sin andel av den globala exporten.

Tabell 5.22 Andel av global export av varor och tjänster för ett urval länder, Löpande priser, procent respektive procentuell förändring

	1997	2007	2013	2013/1997	2007/1997	2013/2007
Kina	3,00	7,69	10,29	243	156	34
Polen	0,50	0,97	1,03	106	94	6
Tjeckien	0,43	0,80	0,78	81	86	-2
Korea	2,35	2,54	2,86	22	8	13
Nederländerna	3,72	3,78	3,49	-6	2	-10
Spanien	2,10	2,18	1,97	-6	4	-10
Schweiz	1,47	1,35	1,37	-7	-8	1
Norge	0,93	1,01	0,83	-11	9	-18
Tyskland	8,57	8,81	7,41	-14	3	-16
Österrike	1,18	1,25	1,02	-14	6	-18
Danmark	0,91	0,94	0,75	-18	3	-20
Sverige	1,45	1,32	1,03	-29	-9	-22
USA	13,43	9,29	9,55	-29	-31	3
Finland	0,69	0,65	0,44	-36	-6	-32
Frankrike	5,54	4,06	3,48	-37	-27	-14
Storbritannien	5,48	4,17	3,56	-35	-24	-15
Italien	4,52	3,50	2,68	-41	-22	-23
Japan	7,08	4,82	3,67	-48	-32	-24

Källa: World Trade Organization (WTO)

De länder som ökat sina exportandelar mest är i allmänhet snabbväxande tillväxtekonomier i Asien eller Östeuropa (**tabell 5.22**). Till exempel ökade Polen sin andel från 0,5 procent 1997 till drygt 1,0 procent 2013. I den utvärdering som EU-kommissionen gör inom ramen för sin så kallade Macroeconomic Imbalance Procedure (MIP) var det bara 11 av EU:s totalt 28 medlemsländer som uppfyllde det krav som handlar om marknadsandelar. Av dessa 11 länder var flertalet ”nya” länder från Östeuropa. Kravet är formulerat så att ländernas exportmarknadsandelar inte bör minska med mer än 6 procent under den senaste femårsperioden. De flesta ”gamla” EU-länder hade gjort väsentligt större marknadsandelsförluster än så för perioden 2009–2013 när den senaste utvärderingen gjordes. För Sverige var minskningen till exempel 15 procent, vilket var mer än ett ovägt genomsnitt för EU-15. Det bör också tilläggas att Sverige har ett större bytesbalansöverskott än EU:s gränsvärde. Ett överskott i bytesbalansen ses ofta som ett tecken på god internationell konkurrenskraft, men i detta sammanhang argumenteras för att det indikerar otillräckliga investeringar.

Det finns emellertid också exempel på mer mogna ekonomier som hållit uppe sina marknadsandelar betydligt bättre än Sverige som till exempel Schweiz, Spanien och Nederländerna. När det gäller Nederländerna är dock statistiken svårtolkad eftersom landet är en stor mottagare av export från länder utanför Europa som sedan vidareexporteras. I denna mening kan Nederländernas marknadsandel delvis ses som en indikator på aktiviteten i världshandeln. Även länder som Tyskland, Österrike och Danmark höll uppe sina marknadsandelar bättre än Sverige.

De länder som gjort de största förlusterna av marknadsandelar är i allmänhet stora mogna ekonomier som USA, Japan, Storbritannien, Frankrike och Italien. Nedgången för amerikansk export har dock bromsat in och de senaste åren har USA:s marknadsandelar ökat något, till skillnad från de flesta OECD-länder. En motsatt utveckling kan noteras för Finland som haft den största nedgången i marknadsandelarna i hela EU sedan 2007.

Exportmarknadsandelarna i tabell 5.22 är beräknade utifrån bruttoflöden av varor och tjänster. I exportvärdet ingår då även värdet av importerade varor och tjänster som används för att framställa varan/tjänsten. Ett alternativ till detta sätt att mäta exportmarknadsandelar är att exkludera importen från exportvärdet. Man får då ett mått på det inhemska förädlingsvärdet i exporten. Detta visar alltså hur mycket av ett lands exportvärde som genereras inom landet. Genom att relatera det inhemska förädlingsvärdet i exporten i ett land till den totala exporten av förädlingsvärden i världen får man ett alternativt mått på exportmarknadsandelar. OECD gör sedan en tid tillbaka sådana beräkningar. För närvarande finns data för 1995, 2000, 2005, 2008 och 2009. I **tabell 5.23** redovisas marknadsandelar utifrån OECD:s beräkningar för 2009 och utifrån traditionella bruttovärden för samma år.

Tabell 5.23 Andel av global export, bruttovärden och förädlingsvärden
Löpande priser, procent respektive procentuell förändring

	Bruttovärden 2009	Förädlingsvärden 2009	Bruttovärden 2009/2000	Förädlingsvärden 2009/2000
Kina	8,29	8,28	136	100
Polen	1,03	1,15	94	80
Tjeckien	0,82	0,67	82	67
Korea	2,72	2,32	7	-9
Nederländerna	3,80	2,27	6	-2
Spanien	2,18	2,41	3	14
Schweiz	1,54	1,71	12	12
Norge	0,97	1,26	-1	2
Tyskland	8,44	8,05	6	7
Österrike	1,19	1,10	4	1
Danmark	0,93	0,87	-1	-6
Sverige	1,16	1,19	-15	-15
USA	9,66	11,84	-28	-23
Finland	0,56	0,57	-18	-17
Frankrike	4,20	4,24	-18	-17
Storbritannien	3,80	4,48	-25	-23
Italien	3,12	3,88	-16	-6
Japan	4,40	5,09	-36	-40

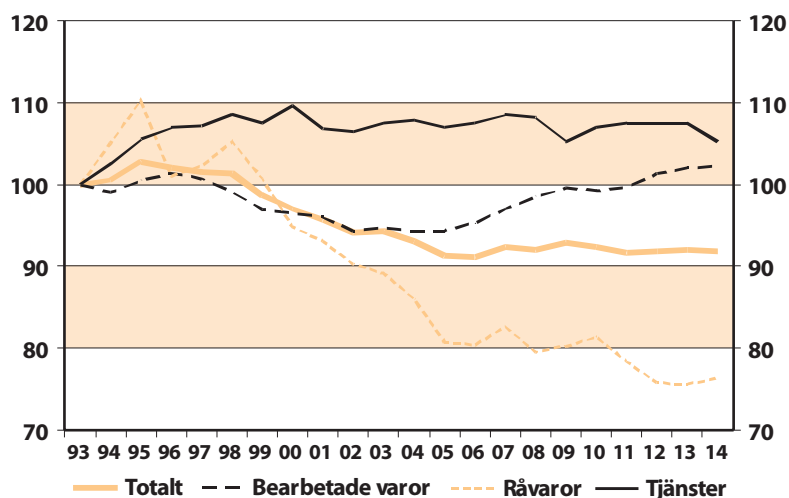
Källor: World Trade Organization (WTO), OECD

För Sverige och för flertalet andra mer mogna OECD-länder var skillnaden mellan marknadsandelar beräknade brutto och utifrån förädlingsvärden relativt liten. Även om man ser till hur marknadsandelarna förändrats jämfört med år 2000 är skillnaderna relativt små mellan de bägge måtten. Ett undantag är Nederländerna vars marknadsandel är lägre mätt med förädlingsvärden. Detta kan troligen förklaras med att Nederländerna är ett viktigt mottagarland av export från länder utanför Europa som sedan vidareexporteras till andra länder i EU. Italien och Spanien är exempel på länder med relativt lågt importinnehåll i exporten och där var marknadsandelarna något högre mätt med förädlingsvärden än bruttovärden. Kina och Tjeckien är länder där varor ofta sätts samman men där en stor del av förädlingsvärdet härrör från importerade varor och tjänster. För dessa länder har marknadsandelarna ökat mindre om de mäts med förädlingsvärden än med bruttovärden.

5.7 Bytesförhållandet

Förhållandet mellan export- och importpriser kallas för bytesförhållandet eller ”terms-of-trade”. En positiv utveckling av bytesförhållandet innebär att exportpriserna stiger snabbare än importpriserna, vilket i princip är positivt för levnadsstandarden i landet och lönebetalningsförmågan i företagen. Om till exempel ökat kunskapsinnehåll och en allmän förbättring av kvaliteten för de varor och tjänster som exporteras innebär att man kan ta bättre betalt i förhållande till det som importeras är detta naturligtvis positivt.

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 välfärdsutveckling, eftersom vi får betala mer för en given kvantitet import.

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 de råvaror vi exporterar. I synnerhet är det den kraftiga prisuppgången på råolja och petroleumprodukter som förklarar den negativa utvecklingen av bytesförhållandet på råvaror.

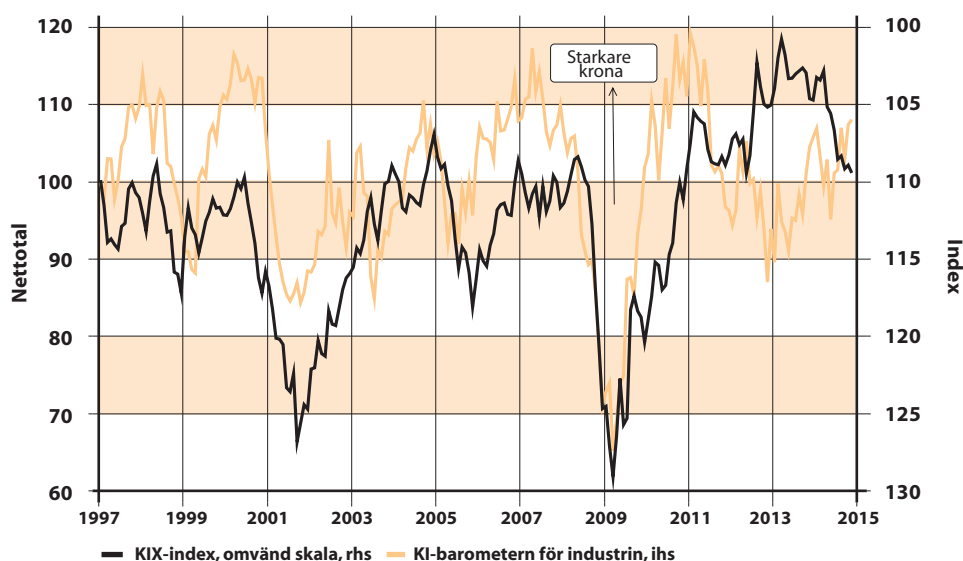
Den höga andelen telekomprodukter, med fallande priser, i svensk export är en viktig förklaring till försämringen av bytesförhållandet på bearbetade varor fram till mitten av 00-talet. Därefter har dock exportpriserna på bearbetade varor ökat snabbare än importpriserna och 2014 var nivån på bytesförhållandet något högre än i mitten 1990-talet. Priserna på tjänstexporten ökade mer än priserna på importen under 1990-talet. Efter en viss försämring av bytesförhållandet på tjänster i början av 2000-talet har nivån legat relativt stabilt. För bytesförhållandet totalt sett för varor och tjänster har nivån varit stabil sedan mitten av 00-talet.

5.8 Kronan tillbaka till nivån före finanskrisen

Förutom att den svenska kronans värde mäts mot enskilda valutor som euron och dollarn kan man också använda sig av olika typer av vägda index som ska representera utvecklingen mot ett antal valutor som är viktiga för Sveriges

utrikeshandel. Valutornas inbördes vikt i indexet avspeglar deras betydelse för svensk utrikeshandel. Det mest använda valutaindexet var under många år det så kallade TCW-indexet²⁸. Detta har dock alltmer ersatts av KIX-index som innehåller betydligt fler valutor än TCW och därför har en betydligt bredare geografisk täckning. KIX-index mäter kronans värde mot en korg bestående av 32 länders valutor. I KIX ingår valutor från samtliga OECD-länder samt Brasilien, Ryssland och Kina. Indexet har den 18 november 1992 som startdatum, det vill säga det datum då Sverige övergav den fasta växelkursen.

Diagram 5.24 Den svenska växelkursen och industrikonjunkturen



Källor: Riksbanken, Konjunkturinstitutet

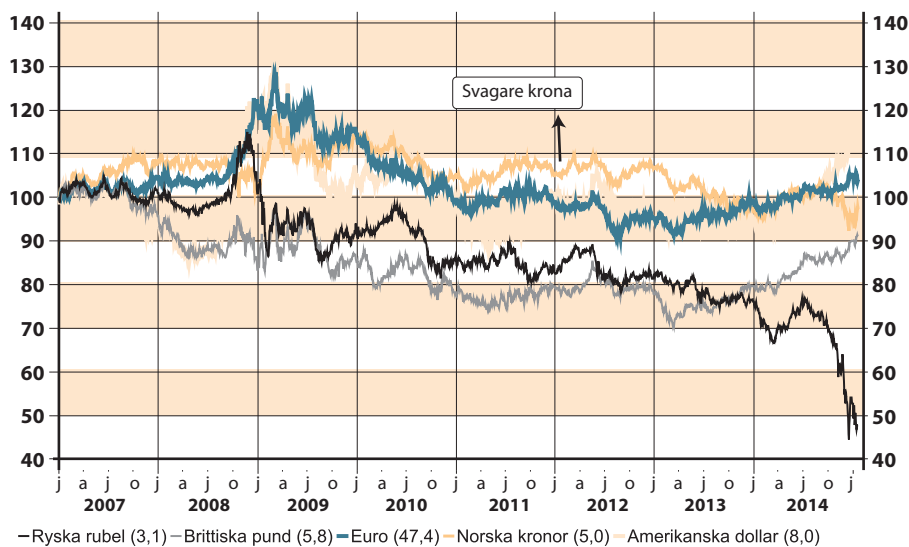
När finanskrisen slog till 2008 försvagades kronan kraftigt och nådde sin svagaste notering i mars 2009, det vill säga ungefär samtidigt som många konjunkturindikatorer bottnade (se **diagram 5.24**). Även under recessionen kring millennieskiftet försvagades kronan, liksom under den betydligt mildare nedgången i samband med Asienkrisen 1998. Således bidrog kronan till att dämpa effekterna av en svagare konjunktur för exportindustrin vid dessa tillfällen. Under konjunkturrella återhämtningsfaser har kronan på motsvarande sätt tenderat att stärkas. Den svenska industristrukturen med en relativt stor andel investerings- och insatsvaror brukar anföras som skäl till kronans procykliska rörelser. Mycket riktigt stärktes också kronan när konjunkturen började repa sig efter finanskrisen 2009.

När konjunkturen åter försvagades 2011/2012 bröts dock det tidigare mönstret och kronan fortsatte att stärkas. Den försvagning av kronan som skett sedan våren 2013 har gått hand i hand med en successiv förbättring av industrikonjunkturen, vilket ytterligare förstärker bilden av att tidigare mönster brutits. De senaste årens utveckling är en klar illustration till att man inte kan räkna med att den rörliga växelkursen alltid ska bidra till att jämna ut konjunktursvängningarna.

²⁸ TCW-index står för Total Competitiveness Weights och är ett index uträknat av Internationella Valutafonden, IMF. Indexet bygger på statistik från 21 länder.

När kronan var som starkast våren 2013 var den i det närmaste i paritet med nivån innan den fasta växelkursen övergavs 1992. Sedan dess har det skett en successiv försvagning och i början av 2015 var kronan nästan 10 procent svagare jämfört med den starkaste nivån 2013. Räknat som årsgenomsnitt försvagades kronan med knappt 4 procent 2014 jämfört med 2013. Om kronan skulle ligga kvar på nuvarande nivåer (januari 2015) innebär det en ytterligare försvagning med cirka 4 procent 2015 jämfört med 2014.

Diagram 5.25 Kronan mot ett urval valutor, index 2007-01-01=100



Anmärkning: KIX-vikter inom parentes
Källa: Riksbanken

KIX-index är nu i stort sett tillbaka till nivåerna före finanskrisen. Tittar man på utvecklingen mot enskilda valutor kan konstateras att kronan är svagare gentemot dollarn än före finanskrisen (**diagram 5.25**). Försvagningen har skett det senaste året i takt med att den fortgående återhämtningen i amerikansk ekonomi skapat förväntningar om en gradvis normalisering av penningpolitiken i USA. På motsvarande sätt har den starka tillväxten i brittisk ekonomi gett stöd åt pundet. Fortfarande är dock kronan starkare mot pundet än före finanskrisen. Även i förhållande till den norska kronan, som delvis försvagats på grund av nedgången i oljepriset, är den svenska kronan något starkare än före finanskrisen.

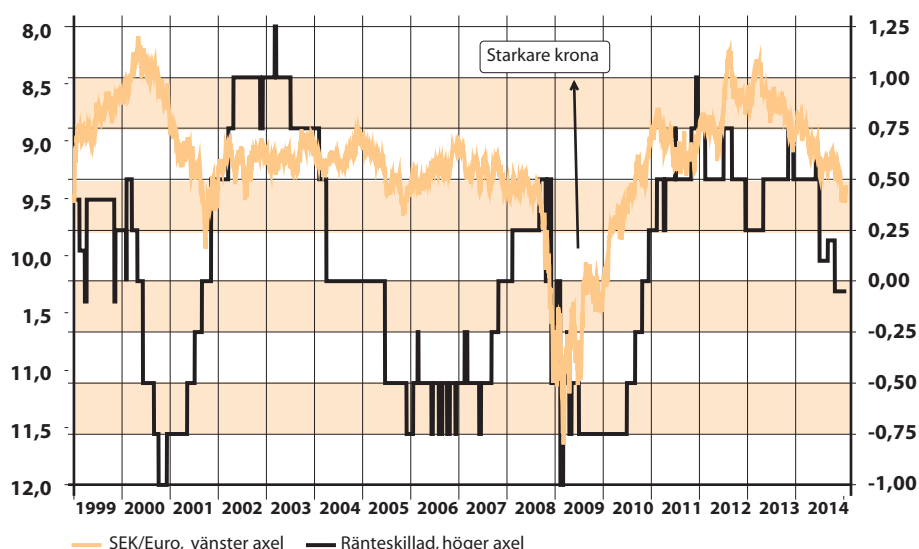
Det har skett en försvagning mot euron det senaste året, men nuvarande kurs skiljer sig inte påtagligt från nivån 2007. Den mest spektakulära utvecklingen kan noteras för rubeln som tappat cirka 50 procent av sitt värde mot kronan. Eftersom rubeln har en vikt på drygt 3 procent i KIX-index har dess nedgång bidragit till en förstärkning av kronan i KIX-termer med cirka 1,5 procent.

Kronan och penningpolitiken

Medan kronans samvariation med industrikonjunkturen tycks ha brutits under de senaste åren har fokus ökat på skillnader i penningpolitik när växelkursen analyseras. Som framgår av **diagram 5.26** har växelkursen mellan kronan och eurons relativt väl följt skillnaden mellan Riksbankens och ECB:s styrränta de senaste åren, medan det är svårt att se något tydligt samband före finanskrisen. Att kronan inte försvagades under konjunkturavmattningen 2011/2012 skulle kunna förklaras med det positiva räntegap som då öppnades upp när

Riksbanken höjde räntan snabbare och mer än ECB, även om skuldkrisen säkert också bidrog då det framstod som attraktivt att placera i länder med starka statsfinanser som Sverige. På motsvarande sätt kan det minskade räntegapet 2013 och 2014 bidra till att förklara kronans försvagning sedan våren 2013, då den låga svenska inflationen föranledde upprepade räntesänkningar från Riksbanken.

Diagram 5.26 Kronan mot euron och ränteskillnad mellan Riksbanken och ECB



Källor: Riksbanken, ECB

I och med att reporäntan är noll har frågan väckts huruvida Riksbanken kan komma att använda en försvagad växelkurs för att få upp inflationen. I detta sammanhang har hänvisats till länder som Schweiz och Tjeckien som i likhet med Sverige har inflationsmål och rörlig växelkurs. I Schweiz infördes 2011 ett valutagolv för schweizerfrancen som en reaktion på den kraftiga förstärkningen av valutan som inträffade i samband med eurokrisen och som riskerade att slå hårt mot landets export. Centralbanken gjorde klart att man inte skulle tolerera att schweizerfrancen föll under 1,20 mot euron och att denna gräns skulle försvaras med obegränsade stödköp av utländsk valuta. I januari 2015 släpptes francens koppling till euron, vilket medförde en kraftig förstärkning av den schweiziska valutan. När Tjeckien införde ett valutagolv 2013 var motivet framförallt att centralbanken bedömde att man behövde en svagare valuta för att få upp inflationen som då låg långt under centralbankens mål.

Nuvarande situation i Sverige påminner mer om läget i Tjeckien 2013 än om Schweiz 2011. Visserligen låg inflationen i Schweiz klart under målet när valutagolvet infördes, men motivet var i huvudsak att stoppa en okontrollerad förstärkning av valutan. Införandet av valutagolv i Tjeckien föregicks däremot inte av någon förstärkning av valutan utan åtgärden sågs primärt som en indirekt åtgärd för att få upp inflationen via en försvagning av växelkursen. En eventuell aktiv försvagning av den svenska valutan skulle knappats kunna motiveras av att den blivit ohållbart stark. Tvärtom har kronan försvagats en del och är enligt många bedömare undervärderad. En aktiv försvagning av kronan via interventioner på valutamarknaden skulle förmodligen också mötas av starka reaktioner från konkurrentländer som till exempel Finland. Skulle

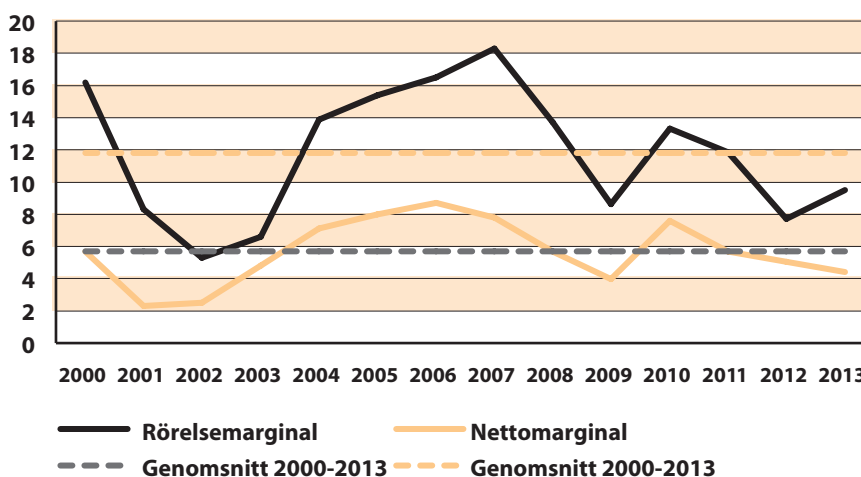
däremot kronan återigen förstärkas, i ett läge när inflationen fortfarande ligger långt under målet, kan man tänka sig att Riksbanken sätter en gräns för hur mycket valutan kan tillåtas förstärkas. I synnerhet om en eventuell kronförstärkning kan kopplas till penningpolitiska lättnader i omvärlden.

5.9 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 2013 och är ännu så länge preliminära.

Utifrån företagsstatistiken kan man beräkna viktiga nyckeltal som till exempel marginaler och kapitalavkastning. I **diagram 5.27** 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.

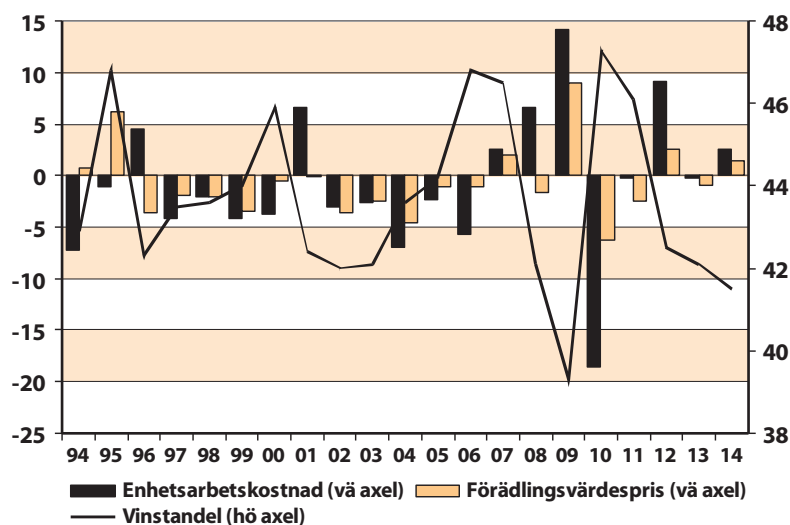
Diagram 5.27 Rörelsemarginal och nettomarginal i tillverkningsindustrin, procent



Källa: SCB

Industriföretagens rörelsemarginaler fortsatte ned 2013. Det var tredje året i rad med sjunkande marginaler och inte mycket över nivån krisåret 2009. Rörelsemarginalen 2013 låg också klart under den genomsnittliga nivån 2000-2013. Även nettomarginalen, det vill säga rörelsemarginalen inklusive finansiella poster, ligger under genomsnittet sedan år 2000. Nettomarginalen steg dock något till skillnad från rörelsemarginalen. Dessutom ligger nettomarginalen normalt betydligt högre än rörelsemarginalen. Även variationerna mellan åren är större för nettomarginalen än för rörelsemarginalen.

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



Källor: SCB, nationalräkenskaperna, 2014 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 denna andel uppgått till i genomsnitt 44 procent av förädlingsvärdet. Detta är en högre andel än vad som tidigare redovisats och beror på en större revidering av nationalräkenskaperna som genomfördes hösten 2014. Ändrade beräkningsmetoder för att räkna investeringar bidrog att BNP-nivån lyftes med cirka 4,5 procent. Därmed höjdes också nivån på förädlingsvärdet och vinstandelen.

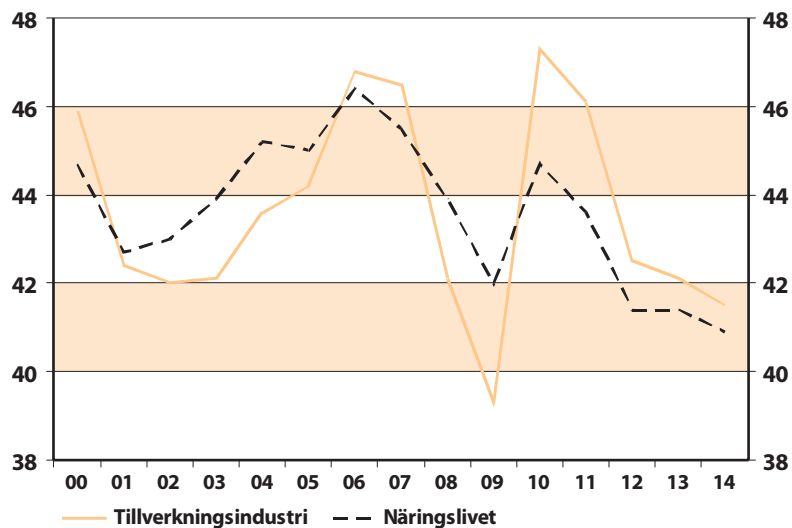
Vinstandelen nådde historiskt höga nivåer i mitten av 1990-talet samt under åren 2006 och 2007, men föll sedan tillbaka påtagligt såväl 2008 som 2009. Bägge dessa år steg enhetsarbetskostnaden kraftigt, framförallt beroende på den kraftiga försvagningen av produktiviteten, men i viss mån också på stora ökningar av arbetskraftskostnaden. Detta kraftigt stigande kostnadstryck kunde inte mötas med höjda priser, även om exportpriserna fick viss draghjälp genom att den svenska kronan försvagades, 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 fram till 2013 satte fortsatt press nedåt på industriföretagens priser, även om en viss återhämtning i priserna inträffade under 2014. Samtidigt har produktiviteten utvecklats svagt. I genomsnitt föll den något under 2012-2014. I kombination med ökade arbetskraftskostnader på nästan 3 procent per år innebar detta att enhetsarbetskostnaderna steg med närmare 4 procent årligen. Därmed sjönk vinstandelen

såväl 2012 som 2013 och 2014. Nivån 2014 låg dessutom klart under det historiska genomsnittet.

Diagram 5.29 Vinstandel i industrin och näringslivet

Procentuell förändring respektive procent



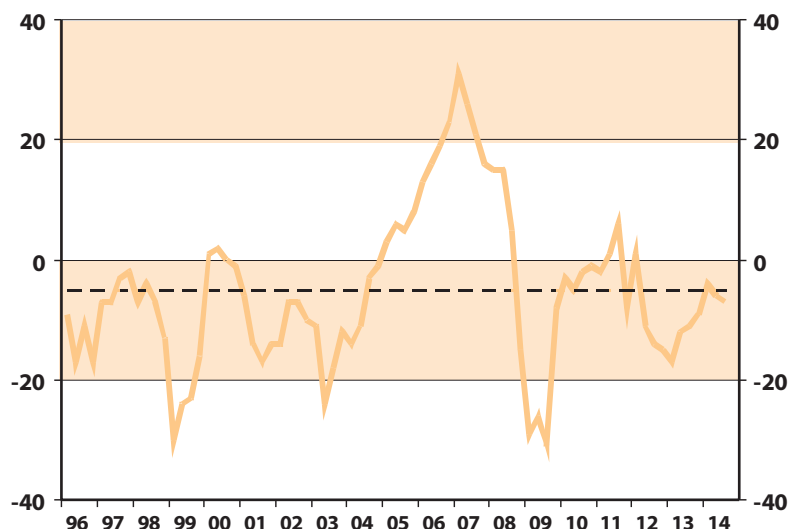
Källor: SCB, nationalräkenskaperna, 2014 tre första kvartalen

Om man jämför förändringen av vinstandelen i industrin med utvecklingen i hela näringslivet är bilden likartad (**diagram 5.29**). Nedgången 2009 blev inte lika markant i hela näringslivet som i industrin, men samtidigt blev återhämtningen 2010 mindre i näringslivet. Efter 2010 har vinstandelen successivt fallit tillbaka både i industrin och hela näringslivet och nivån ligger nu väsentligt under genomsnittet de senaste 15 åren.

En indikation på industrins lönsamhet ges också av de svar företagen lämnar i Konjunkturinstitutets kvartalsbarometer med avseende på vinstläget (**diagram 5.30**). I undersökningen får företagen gradera lönsamheten som god tillfredsställande eller dålig.

Diagram 5.30 Industriföretagens bedömning av lönsamheten

Nulägesomdöme, nettotal



Källa: Konjunkturinstitutet

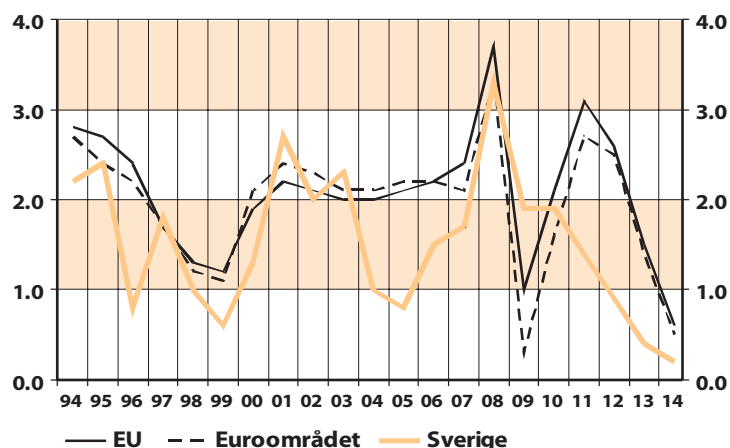
I enlighet med de tidigare redovisade vinstmått²⁹ nådde lönsamhetsomdömena toppnivåer åren 2006/2007, för att därefter falla kraftigt. Lönsamheten bottnade under 2009 och sedan skedde en återhämtning under loppet av 2010 men i slutet av 2011 blev omdömena återigen mer negativa. Under 2013 och till och med första kvartalet 2014 såg företagen åter mer positivt på lönsamheten och omdömena låg ganska nära det historiska genomsnittet. Historiskt har företagens bedömning av lönsamheten hyggligt följt utvecklingen för vinstandelen och rörelsemarginalen. De senaste två åren ger dock företagens omdömen en mer gynnsam bild av lönsamheten än vad som framkommer från vinstandelen enligt nationalräkenskaperna. En möjlig orsak till att företagen inte är mer missnöjda med lönsamheten kan vara det låga ränteläget som påverkar avkastningen positivt.

5.10 Lägre inflation i Sverige än i Europa

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 5.31**). I synnerhet var inflationen väsentligt lägre i Sverige under mitten av 00-talet, vilket bland annat kan förklaras av stark produktivitetstillväxt och fallande enhetsarbetskraftskostnader. En tendens till utjämning av prisnivå inom EU har också gjort att länder med hög prisnivå, som till exempel Sverige och övriga Norden, tenderat att ha haft lägre prisökningar än genomsnittet inom EU. I samband med finanskrisen 2008/2009 försvagades kronan kraftigt, vilket drev upp importpriserna i Sverige och bidrog till att inflationen tillfälligt blev högre än i Europa. Sedan 2011 har inflationen återigen varit lägre i Sverige.

²⁹ Vinstandelar och rörelsemarginaler.

Diagram 5.31 Konsumentpriser i EU, procentuell förändring



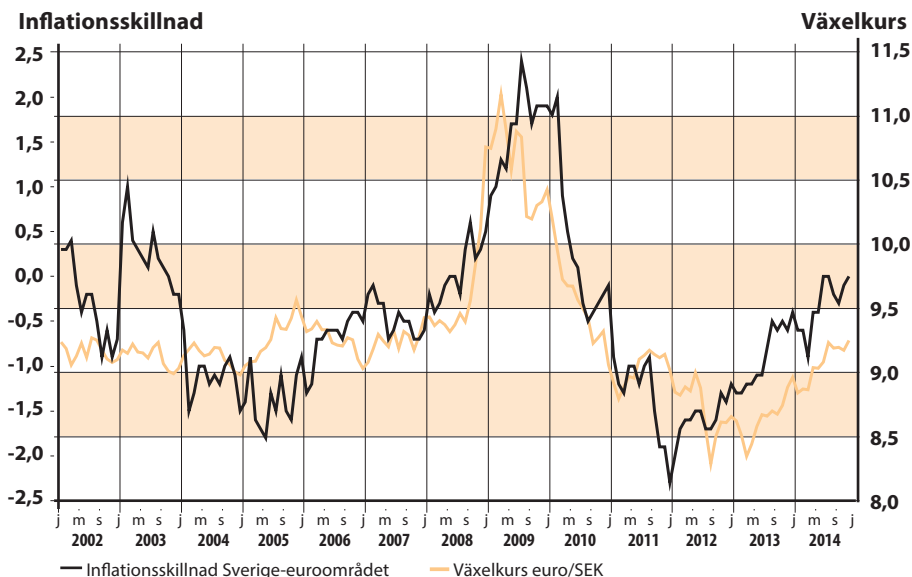
Anmärkning: EU-harmoniserat konsumentprisindex (HICP). För 2014 delvis prognos.
Källor: Eurostat, EU-kommissionen och SCB

Kronan, skatter och energi förklaringar till Sveriges lägre inflation

Under de senaste 4 åren har inflationen i Sverige varit i genomsnitt drygt 1 procentenhet lägre än i Europa. 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, vilket framgår av **diagram 3.32**.

Den försvagning av kronan mot euron som skett därefter har också medfört att skillnaden i inflation i förhållande till euroområdet successivt minskat och de senaste månaderna har den varit nära noll. Denna minskade skillnad beror dock inte på att inflationen tagit fart i Sverige utan på att inflationen fallit i euroområdet.

Diagram 5.32 Inflationsskillnad och växelkurs



Källor: Riksbanken, Eurostat

Effekterna av att kronan stärkts märks i första hand på prisutvecklingen för varor, medan priserna på tjänster påverkas i långt mindre grad på grund av ett lägre importinnehåll. Som framgår av **tabell 5.24** uppgick den genomsnittliga inflationen på varor åren 2011-2014 till 0,3 procent i Sverige mot 1,9 procent i euroområdet. Skillnaden har dock minskat i takt med att kronförstärkningen vänts till en försvagning under loppet av 2013 och 2014. Ytterligare en

förklaring till den lägre inflationen i Sverige är utvecklingen av energipriserna i allmänhet och elpriserna i synnerhet. Medan energipriserna föll med nästan 1 procent per år 2011–2014 i Sverige steg de med nästan 5 procent i euroområdet.

Tabell 5.24 Inflation i Sverige och euroområdet

	2011	2012	2013	2014	2011–2014
HIKP					
Sverige	1,4	0,9	0,4	0,2	0,7
Euroområdet	2,7	2,5	1,4	0,5	1,8
Varor totalt					
Sverige	1,1	0,3	0,0	-0,3	0,3
Euroområdet	3,3	3,0	1,3	0,0	1,9
Därav: energi					
Sverige	1,9	-3,2	0,0	-2,2	-0,9
Euroområdet	7,9	6,9	3,9	0,4	4,8
Tjänster					
Sverige	1,7	1,8	1,1	0,8	1,4
Euroområdet	1,8	1,8	1,4	1,2	1,6
HIKP, konstant skatt					
Sverige	1,4	1,3	0,4	0,2	0,8
Euroområdet	2,4	2,1	1,0	0,3	1,5
Varor konstant skatt					
Sverige	1,2	-0,1	-0,1	-0,4	0,2
Euroområdet	3,0	2,5	0,8	-0,2	1,5
Tjänster konstant skatt					
Sverige	1,7	3,3	0,9	0,8	1,7
Euroområdet	1,7	1,4	1,2	1,1	1,3

Källor: Eurostat, EU-kommissionen, 2014 delvis prognos

Förutom förstärkningen av kronan samt de fallande elpriserna i Sverige kan den lägre svenska inflationen också förklaras av frånvaron av höjda indirekta skatter. Medan en rad länder i Europa höjde olika konsumtionsskatter, som ett led i saneringen av de offentliga finanserna, sänktes till exempel restaurangmomsen i Sverige. Av den totala skillnaden i inflation på 1,1 procentenheter förklaras 0,4 procentenheter av utvecklingen av indirekta skatter. Jämför man tjänsteprisernas ökningstakt var de två tiondelar lägre i Sverige än i euroområdet om man räknar med förändringen av indirekta skatter. Med konstant skatt ökade tjänstepriserna fyra tiondelar mer i Sverige än i euroområdet.

Tabell 5.25 Priser, enhetsarbetskostnader och vinstmarginaler
Genomsnitt 2011–2014

	BNP-deflator	Enhetsarbetskostnad	Vinstmarginal
Sverige	1,2	2,4	-1,2
Euroområdet	1,1	1,2	-0,1
Tyskland	1,6	2,1	-0,5
Frankrike	0,9	1,2	-0,3
Italien	1,2	1,3	-0,1
Spanien	0,2	-1,1	1,3
Grekland	1,5	-3,2	4,9
Portugal	0,7	-0,7	1,4
Irland	0,9	-0,6	1,5
Nederländerna	0,6	1,8	-1,2
Belgien	1,7	2,1	-0,4
Finland	2,2	2,6	-0,4
Österrike	1,7	2,2	-0,5
Danmark	1,5	1,2	0,3
Storbritannien	1,8	1,0	0,8
USA	1,7	1,4	0,3

Källa: EU-kommissionen/AMECO, 2014 delvis prognos

Det förefaller också som att de svenska företagen varit mindre benägna att höja priserna än företagen i Europa, trots att efterfrågan utvecklats bättre i Sverige. Som framgår av **tabell 5.25** var prisutvecklingen, mätt med BNP-deflatoren³⁰, bara marginellt högre än i euroområdet, trots att kostnadstrycket i form av stigande enhetsarbetskostnader var klart högre i Sverige. Därmed föll såväl vinstmarginaler som vinstandelar mer i Sverige än i Europa. Ser man till utvecklingen inom euroområdet kan konstateras att det framför allt är i krisländerna i Sydeuropa och Irland där vinstmarginalerna ökat. En tolkning av denna utveckling är att företagen i krisländerna kompenserat sig för stora nedgångar i försäljning med att höja sina vinstmarginaler. I länder som påverkats lite av den ekonomiska krisen som Österrike och Tyskland har däremot vinstmarginalerna minskat.

Att priserna ökat så pass lite i Sverige, trots ett underliggande kostnadstryck i form av stigande enhetsarbetskostnader, är något som förbryllat många bedömare. Möjligen är utvecklingen ett uttryck för ett ökat konkurrenstryck i svensk ekonomi där inte minst tjänstesektorn har svårare att höja sina priser. I Riksbankens företagsundersökning från september 2014 anger till exempel många företag att konkurrensläget utgjort ett hinder för prishöjningar.

Att inflationen är låg och långt ifrån Riksbankens inflationsmål är inget nytt fenomen. Även i slutet av 1990-talet och mitten av 00-talet var inflationen låg och till och med negativ under kortare perioder. Det har även förekommit i de flesta länder med inflationsmål att inflationen avvikit från centralbankernas mål under längre perioder (se **tabell 5.26**). Nuvarande läge är dock unikt i den meningen att Riksbanken delvis uttömt sina möjligheter att påverka inflationen, i alla fall via reporäntan.

³⁰ Att deflatera innebär att räkna om förädlingsvärdet i kronor och ören till volym, se fördjupningen "Att mäta produktivitet" i avsnitt 5.1

Tabell 5.26 Avvikelser från inflationsmål, årsgenomsnitt, 2001–2013

	Antal år i rad under/över målet		Period	Avvikelse, i %-enheter
Sverige	4 år i rad <i>under</i> målet	↓	2003-2006	1,0
Norge	6 år i rad <i>under</i> målet	↓	2002-2007	1,0
Storbritannien	7 år i rad <i>över</i> målet	↑	2005-2013	0,9
Kanada	3 år i rad <i>över</i> målet	↑	2001-2003	0,5
Australien	3 år i rad <i>över</i> målet	↑	2001-2003	0,9
Polen	5 år i rad <i>över</i> målet	↑	2008-2012	1,2
Nya Zeeland	8 år i rad <i>över</i> målet	↑	2004-2011	1,0
Schweiz*	7 år i rad <i>under</i> målet	↓	2001-2007	0,6
Euroområdet*	8 år i rad <i>över</i> målet	↑	2001-2008	0,4

*I Schweiz strävar centralbanken mot en inflation under 2 procent. I ovanstående tabell har Medlingsinstitutet något godtyckligt tolkat detta som ett mål på 1,5 procent. I euroområdet änålet "under men nära 2 procent" vilket har tolkats som ett mål på 1,9 procent.

Källa: Macrobond, diverse centralbanker

5.11 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. Det finns länder där minimilöner enbart regleras genom allmängiltigförklaring av kollektivavtal. I Sverige, Danmark och Italien förekommer varken lagstadgade minimilöner eller allmängiltigförklaring av kollektivavtalen. Cypren med en blandning av lagstadgade minimilöner och kollektivavtal faller inte in i någon av kategorierna.

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, Tyskland (lagstiftad minimilön from 1 januari 2015) 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 och Österrike.
- 4) *Länder som varken har lagstadgade minimilöner eller allmängiltigförklaring av kollektivavtal:* Danmark, Italien och Sverige.

Någon samlad internationell statistik över minimilöner i kollektivavtal finns inte att tillgå, men de minimilöner som stipuleras i sådana avtal är vanligtvis avsevärt högre än de här redovisade lagstadgade minimilönerna.

De flesta länder i EU har lagstiftade minimilöner

De lagstadgade minimilönernas nivå bestäms direkt eller indirekt 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 kan också 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, och numera även Tyskland, bestäms de som timlöner, vilka av Eurostat räknas om till månadslöner.

Motivet för att införa minimilöner, antingen via lagstiftning eller via allmängiltigförklaring av kollektivavtal, är oftast att man vill säkra en viss lägsta inkomst för låglönegrupper men det är också ett sätt att åstadkomma konkurrensneutralitet och motverka lönedumpning från låglöneländer. I flera länder har en växande låglönesektor, fallande organisationsgrad för både arbetsgivare och arbetstagare, fallande täckningsgrad för kollektivavtalen och tillströmning av utländsk arbetskraft drivit på kraven för ett system med minimilöner. Inte minst i Tyskland har debatten varit livlig och i juli 2014 godkände förbundsdagen ett förslag om införande av lagstadgad minimilön. I Danmark har ett av de större fackförbunden ställt sig positivt till en lagstadgad minimilön, dock med litet stöd från övriga parter på arbetsmarknaden. Det har även förts en allt livligare diskussion inom EU om någon form av koordinering av minimilönerna inom unionen.

Att ge staten en roll genom att införa minimilöner eller allmängiltigförklaring av kollektivavtal har i Sverige betraktats som ett avsteg från den svenska modellen. Diskussioner om allmängiltigförklaring har ändå börjat föras av till exempel transportbranschen. Fackförbundet Transport hör till dem som menar att globaliseringen och EU:s fria marknad gör det svårt att värja sig mot lönedumpning.

I **tabell 5.27** redovisas lagstadgade minimilöner för ett urval länder 2008–2014. Nivån på minimilönerna inom EU varierar från som lägst 174 euro i månaden i Bulgarien upp till 1 921 euro i månaden i Luxemburg. Efter Luxemburg följer Belgien, Nederländerna och Frankrike i nämnd ordning, medan minimilönerna i östländer som Polen, Ungern och Tjeckien uppgår till cirka 15–20 procent av nivån i Luxemburg. I ett mellanskikt återfinns länder som USA, Storbritannien och Spanien.

Tabell 5.27 Lagstadgad minimilön per månad i euro 2008–2014

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Utveckling i procent 2008–2014*
Belgien	1 336	1 387	1 387	1 443	1 472	1 502	1 502	12
Bulgarien	112	123	123	123	148	158	174	42
Frankrike	1 321	1 338	1 344	1 365	1 426	1 430	1 445	9
Luxemburg	1 610	1 683	1 725	1 758	1 801	1 874	1 921	19
Nederländerna	1 357	1 399	1 416	1 435	1 456	1 478	1 495	10
Polen	336	287	318	347	353	369	404	49
Spanien	700	728	739	748	748	753	753	8
Storbritannien	1 150	1 113	1 169	1 084	1 244	1 190	1 301	14
Tjeckien	335	309	311	329	312	308	310	6
Ungern	293	263	257	293	323	332	328	47
USA	643	803	1024	869	998	961	920	24

* Nationella valutor

Källa: Eurostat

Ändrad minimilön delvis styrd av finanspolitiken

Flera länder genomförde höjningar av minimilönerna 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 riktning påverkades också minimilönerna. Som exempel kan nämnas USA där minimilönen höjdes kraftigt under åren 2008–2009 för att därefter ha legat stilla i fem år. I Grekland sänktes till och med minimilönen 2012 och nivån är nu närmare 15 procent lägre än 2008. Den spanska minimilönen har legat still i flera år.

I de flesta länder har dock minimilönerna höjts regelbundet. Den polska minimilönen var till exempel nästan 50 procent högre 2014 än 2008 och en nästan lika stor ökning kan noteras för Ungern. I Belgien, Frankrike och Nederländerna var minimilönerna cirka 10 procent högre 2014 än 2008.

I USA uppgår minimilönen till 7,25 dollar per timmesedan sommaren 2009. 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 med nästan 40 procent till 10,10 dollar per timme 2015 av en rad demokrater i kongressen. En höjning av minimilönen är populär i väljarkåren. Kraven på högre minimilöner har också fått stöd från en allt livligare debatt kring de stora inkomstskillnaderna i USA. Till exempel har chefen för den amerikanska centralbanken uttryckt oro över den allt skevare inkomstfördelningen. Även en marknadsliberal tidskrift som brittiska The Economist har argumenterat för höjd minimilön.

Motståndet är emellertid starkt bland republikaner och många ekonomer som hänvisar till negativa sysselsättningseffekter och att höjda minimilöner är ett trubbigt medel för att minska inkomstskillnaderna. I och med att republikanerna efter valet 2014 fick majoritet i både senaten och kongressen förefaller utsikterna för någon betydande höjning av den federala minimilönen vara små. Det finns dock inget som hindrar att enskilda delstater har en högre minimilön än den federala – i början av 2014 hade 23 delstater det.

Tabell 5.28 Lagstadgad minimilön per månad i förhållande till medellön
Per månad 2008–2013, procent

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Belgien	47,3	45,8	44,7	44,3	46,1	*
Bulgarien	39,5	38,3	35,8	35,3	37,8	38,2
Frankrike	47,3	47,9	47,4	47,0	47,8	*
Luxemburg		45,4	45,9	46,7	46,9	47,7
Nederländerna	44,2	44,1	44,6	43,8	43,4	*
Polen	35,7	39,7	38,4	38,3	40,1	44,0
Spanien	35,2	35,1	35,3	34,6	34,7	34,3
Storbritannien	38,1	38,4	38,2	38,7	39,3	40,1
Tjeckien	35,2	34,0	33,3	32,5	31,7	31,8
Ungern	38,5	38,6	38,8	39,1	44,2	45,1
USA	28,4	30,8	32,1	31,5	30,9	30,3

* Ingen uppgift

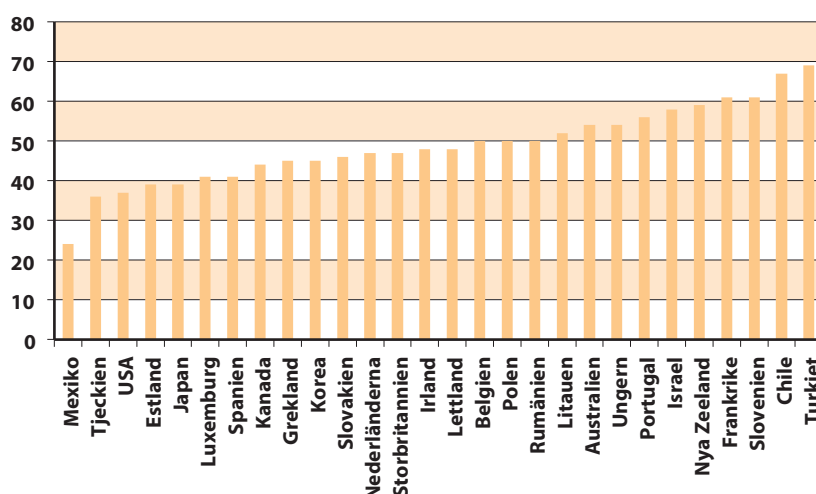
Källa: Eurostat

Eurostats uppgifter om minimilöner i förhållande till medellön är mer knapphändiga än nivån på minimilönen (se **tabell 5.28**). De länder som har de högsta minimilönerna, det vill säga Luxemburg, 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 fallit i Tjeckien och Spanien. Det bör noteras att man i många sammanhang jämför minimilönen i förhållande till medianlönen och inte med medellönen³¹. Denna jämförelse ger en relativt sett högre minimilön eftersom medianlönen normalt är lägre än medellönen.

Enligt statistik från OECD (**diagram 5.33**) hade de flesta europeiska länder en minimilön som uppgick till mellan 40 och 55 procent av medianlönen. Såväl USA som Japan hade en minimilön som låg under 40 procent av medianlönen. Det innebär att även om den föreslagna 40-procentiga ökningen i USA skulle genomföras skulle den nya nivån ändå bara uppgå till cirka 50 procent av medianlönen. Frankrike och Slovenien, med drygt 60 procent av medianlönen, låg högst i EU.

³¹ Medianlönen är den lön som ligger mitt i fördelningen. Medellönen, eller genomsnittslönen, beräknas genom att dividera hela lönesumman med antalet löntagare. Eftersom observationerna ofta ligger tätare i den nedre delen av fördelningen blir medianlönen lägre än medellönen.

Diagram 5.33 Lagstadgad minimilön i förhållande till medianlön 2013



Källa: OECD

Lagstiftad tysk minimilön på 8,50 euro i timmen 2015

Den nya tyska minimilönen på 8,50 euro i timmen som infördes den 1 januari 2015 förväntas enligt preliminära uppskattningar uppgå till knappt 60 procent av medianlönen, det vill säga nästan i nivå med Frankrike. I och med att Tyskland inför en lagstiftad minimilön är det numera bara 6 av de 28 EU-länderna som fortfarande saknar en sådan. Införandet av lagstadgad minimilön i Tyskland föregicks av en flera år lång diskussion och ska bland annat ses mot bakgrund av ökad arbetskraftsinvandring i samband med EU:s östutvidgning, en kraftigt expanderande låglönesektor minskad organisationsgrad och en fallande täckningsgrad för kollektivavtalen.

Förutom undantag för vissa grupper medges dessutom en anpassningsperiod fram till 2017 för en del områden. En oberoende kommission kommer att se över lönenivån i mitten av 2016 och på basis av kommissionens rekommendationer kan minimilönen justeras tidigast i januari 2017. Därefter är det meningen att lönenivån ska ses över vartannat år. Enligt tyska centralbanken, Bundesbank, bedöms lönenivån stiga med drygt en halv procentenhet 2015 som en följd av införandet av minimilön.

Minimilön på EU-nivå?

Även om lönebildningsfrågor enligt EU:s fördrag är en angelägenhet för de enskilda medlemsländerna har dessa frågor på senare år fått ett allt större utrymme på EU-nivå. Denna utveckling kan delvis ses mot bakgrund av en ökad strävan till ekonomisk koordination i finanskrisens kölvatten. I den så kallade europluspakten³² som godkänts av euroländerna samt Danmark, Litauen, Polen, Bulgarien och Rumänien lyfts lönerna fram som en viktig faktor för att korrigera makroekonomiska obalanser och förbättra konkurrenskraften. Länder som fick finansiellt stöd från EU under den ekonomiska krisen fick också förbinda sig att genomföra åtgärder som rörde sådant som nivåer på

³² Överenskommelse från 2011, från början kallad konkurrenskraftspakten och avsedd som en påbyggnad till stabilitets- och tillväxtpakten.

minimilöner, löner för offentliganställda samt reformer av lönebildningens institutionella ramverk. När det gäller frågan om minimilöner har bland annat Europaparlamentet upprepade gånger uttryckt oro över låga löner och nivåer på minimilöner runtom i Europa. Även kommissionen har understrukt vikten av att minimilöner sätts på ett sådant sätt att man undviker fattigdomsfällor på arbetsmarknaden. Kommissionens ordförande Jean-Claude Juncker har också uttalat sig positivt om en lagstadgad minimilön på EU-nivå.

Motståndet mot en koordinering av minimilöner har emellertid också varit starkt från flera håll, särskilt från de länder, inte minst i Norden, där minimilönerna bestäms i kollektivavtal. Dessutom har arbetsmarknadens parter på EU-nivå generellt argumenterat för att minimilöner ska förbli en nationell angelägenhet. Sannolikheten för införandet av någon form av gemensam minimilön under överskådlig tid skulle därför kunna betraktas som låg. Samtidigt har gruppen av EU-länder med minimilöner bestämda i kollektivavtal blivit en allt mindre minoritet, bland annat som en följd av östutvidgningen av EU som inneburit att andelen länder med lagstadgade minimilöner har ökat. Det faktum att nu även Tyskland får lagstadgade minimilöner skulle kunna innebära att motståndet mot en EU-samordning kring minimilöner minskar.

Större andel lågavlönade i länder med lagstiftade minimilöner

Mot bakgrund av debatten kring ett eventuellt införande av minimilöner på EU-nivå har bland annat Dublininstitutet EIRO försökt analysera hur ett sådant system skulle kunna se ut och dess påverkan på de enskilda länderna³³. I denna analys utgår man från en minimilön som sätts till 60 procent av medianlönen i respektive EU-land, vilket är en nivå som ofta förts fram i debatten av dem som propagerat för en samordning av minimilönerna.

En slutsats i studien är att införandet av en minimilön på EU-nivå skulle beröra en relativt liten andel av arbetsmarknaden i de länder där minimilönerna bestäms i kollektivavtal, eftersom de existerande minimilönerna där ligger på en förhållandevis hög nivå. Samtidigt skulle den institutionella påverkan bli stor i dessa länder i flera avseenden. Hur genomgripande förändringar som vore nödvändiga hänger delvis samman med utformningen av en eventuell EU-samordning. Störst skulle de institutionella förändringarna bli vid en ”hård” samordning via direktiv, men detta kräver å andra sidan i princip tillägg till nuvarande EU-fördrag.

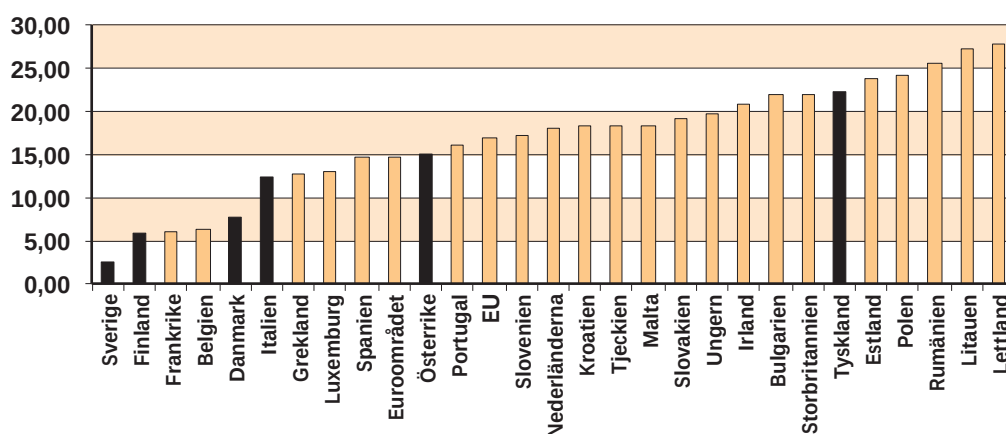
En mjukare linje, är enligt Dublininstitutet, att de enskilda länderna förbinder sig att utveckla nationella handlingsplaner för att uppnå gemensamma mål som bestämts på EU-nivå. För länder som Sverige och Danmark är det tänkbart att detta kan genomföras inom ramen för systemet med kollektivavtal och inte via lagstiftning. Kraven på koordinering ökar icke desto mindre, skillnader mellan sektorer behöver elimineras och minimilönerna måste gälla hela arbetsmarknaden, även för dem som inte täcks av kollektivavtal. Detta sistnämnda krav skulle troligen innebära att någon form av allmängiltigförklaring av kollektivavtalen införs.

³³ “Pay in Europe in the 21st century”, EIRO 2014

I länder med existerande lagstiftade minimilöner blir effekten den motsatta. En relativt stor andel av arbetskraften skulle påverkas eftersom de rådande nivåerna³⁴ normalt ligger klart under 60 procent av medianlönen. Däremot blir de institutionella förändringarna små eftersom ett system med lagstiftade minimilöner redan är på plats.

I **diagram 5.34** redovisas hur stor låglönesektorn är i respektive EU-land, definierat som en lön som ligger under 2/3 av medianlönen, alltså något högre än de 60 procent som ofta nämnts i debatten om minimilöner. De svarta staplarna i diagrammet representeras av länder där minimilönen sätts i kollektivavtal, medan resten är länder med lagstadgad minimilön. Generellt gäller att den förstnämnda gruppen tenderar att ligga till vänster i diagrammet med en förhållandevis låg andel lågavlönade, med Tyskland som undantag. Från och med 2015 kommer ju emellertid också Tyskland att ha en lagstiftad minimilön.

Diagram 5.34 Andel lågavlönade i procent av alla anställda (> 2/3 av medianlönen)



Källa: Eurostat, Structure of earnings survey 2010, exkluderar företag med mindre än 10 anställda

Även många länder i Östeuropa har en stor andel lågavlönade i likhet med till exempel Storbritannien och Irland. Det finns också några länder med lagstadgade minimilöner där andelen lågavlönade är förhållandevis liten, i första hand Frankrike och Belgien.

³⁴ Se diagram 5.33 Lagstadgad minimilön i förhållande till medianlön 2013.

6 Lönestatistik

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

Konjunkturlönestatistiken beskriver lönernas utveckling. De uppmätta löneökningarna för månaderna januari till och med oktober 2014 uppgår till 2,8 procent såväl för näringslivet som för hela ekonomin.

Lönestrukturstatistiken visar att den genomsnittliga lönen i Sverige år 2013 var 30 600 kronor. Män i landstingen hade den högsta genomsnittslönen och kvinnliga arbetare i privat sektor den lägsta.

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 ta fram inom ramen för EU-samarbetet.

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

Konjunkturlönestatistiken

Konjunkturlönestatistiken har som huvudsyfte att månatligen belysa lönenivån och dess förändring över 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 2015 publiceras blir uppgifterna för mars 2014 definitiva. De lokala förhandlingarna drar i många fall ut på tiden och en god periodisering av löneökningarna är synnerligen viktig ur analysynpunkt.

Konjunkturlönestatistiken är summarisk: löneuppgifter i form av överenskommen månadslön samlas in för samtliga månadsavlönade i de företag som ingår i undersökningen. Genomsnittlig överenskommen månadslön beräknas sedan genom att dela summan av överenskommen månadslön med antalet anställda månadsavlönade. För timavlönade beräknas genomsnittlig timlön som den totalt utbetalda lönesumman delad med det korresponderande antalet utförda arbetstimmar.

I konjunkturlönestatistiken får sammansättningen av individer hos arbetsgivaren genomslag. Konjunkturlönestatistiken kan därför beskrivas som att den belyser lönenivån och dess förändring utifrån företagens och näringsgrenens perspektiv.

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

Konjunkturlönestatistiken

Undersökningen är en totalundersökning för kommuner, landsting och staten.

För privat sektor är det 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 2014 består av 5 854 företag.

Från 2012 övergick undersökningen av lönerna i staten av kostnadsskäl till att omfatta en undersökningspopulation bestående av alla månadsavlönade med en tjänstgöringsomfattning på minst 40 procent.

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.

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_2014.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 huvudsektorer 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.³⁵

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 också får utgöra underlag för annan statistik som produceras av Statistiska centralbyrån (SCB). Det gäller 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 serier av lönesummor som ingår i Statistiska centralbyråns (SCB) nationalräkenskaper (NR). Utifrån dessa data och uppgifter om sysselsättning beräknas, av respektive användare, några av de mått som tillsammans med konjunkturlönestatistiken är de mest använda för att studera löneökningar. 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

³⁵ Se också avsnitt 6.3.

när de avtalsmässiga höjningarna sker samt även för om de nya lönerna har hunnit betalas ut vid mättillfället.

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

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

Merparten av materialet insamlas av arbetsmarknadens parter (arbetsgivar-sidan) som mot ersättning från Medlingsinstitutet ställer det till förfogande.³⁶ Därmed undviks bland annat dubbelinsamling, vilket minskar företagets uppgiftslämnarbörd. För den del av arbetsmarknaden som inte täcks av statistiken från arbetsgivarorganisationerna 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 2014 många av Unionens avtalsområden samt flera Sacoförbund, däribland Sveriges Ingenjörer, statistikavtal med sina motparter. Drygt hälften av de anställda på arbetsidan finns i avtalsområden med statistikavtal.

Användare av lönestrukturstatistiken är bland annat arbetsmarknadens parter, olika statliga och regionala organ, företag, forskare, politiker, 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 2013, dras genom ett obundet slumpmässigt urval. Urvalet stratifieras efter företagsstorlek (7 storlekklasser) och näringsgren (62 näringsgrensgrupper) i 434 strata, där individposterna i respektive stratum tilldelas respektive stratums uppräkningsfaktor. Per stratum och personalkategori (arbetare/tjänstemän) beräknas en uppräkningsfaktor genom att dividera det totala antalet urvalsobjekt (företag) i urvalsramen i respektive stratum (N) med antalet svarande företag i respektive stratum (N_{svr}). Med hjälp av denna uppräkningsfaktor kan beräkningar av lönestrukturen för Sverige som helhet göras.

³⁶ För att undvika dubbelinsamling av löneuppgifter samarbetar Medlingsinstitutet med olika arbetsgivarorganisationer: Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO), Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation (FAO), Fastigo - Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation, Arbetsgivarförbundet KFO, KFS – Kommunala Företagens Samorganisation, Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), Pacta och Svenskt Näringsliv.

Under perioden 2005–2013 varierade andelen matchade företag, som ingår i urvalet vid två på varandra följande år, mellan 48 och 62 procent. År 2008 blev ett undantag 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 72 procent.

Detta innebär att under normala förhållanden byts mellan 38 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 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, inte 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 har skett under 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_2013.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*.

LCI 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 och 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. Resultaten av denna undersökning publicerades av Eurostat under hösten 2014.

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 anställda har arbetat under året samt bonus ska redovisas. Förutom timförtjänst – som är huvudmått – redovisas månadslön och årslön. Den senaste undersökningen gjordes år 2010³⁷.

6.2 Utfall enligt konjunkturlönestatistiken 2014

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 grupper³⁸.

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 i många avtal finns för arbetstidsförkortning, alternativt löneökningar/pensionspremier har emellertid någon sådan korrigering inte kunnat göras. Statistiken kan också behöva kompletteras för förändringar i löneelement som inte ingår i de använda lönebegreppen, till exempel semesterlön/ semester tillägg. Kompletteringar för engångsbelopp, som hittills inte ingått i statistiken, görs i de fall dessa har betydande omfattning.

³⁷ Resultaten presenterades av Eurostat 2013 och finns att tillgå på webbplatsen: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

³⁸ Se också avsnitt 6.1 om konjunkturlönestatistiken.

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 2014

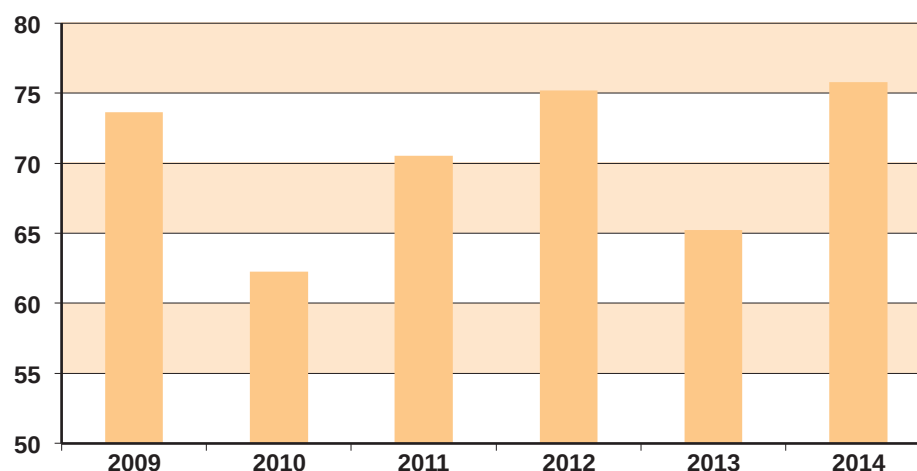
Procentuell förändring från motsvarande månad föregående år inkl. övertidstillägg för arbetare i privat sektor

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

Källa: Medlingsinstitutet

I **tabell 6.1** redovisas utfallen enligt konjunkturlönestatistiken för perioden januari–oktober 2014 som de nu (januari 2015) föreligger. De hittills uppmätta löneökningarna uppgår till 2,8 procent för såväl näringslivet som för hela ekonomin. Utbetalning av retroaktiva löner bedöms påverka utfallen i förhållandevis liten utsträckning. Ett skäl till detta är att 2014 var ett avtalsmässigt mellanår och att lönerevisionerna normalt släpar efter mindre under sådana år än under stora avtalsår som till exempel 2013 eller 2010. Detta illustreras i **diagram 6.1** som visar att en förhållandevis hög andel av företagen hade betalat ut löner i enlighet med innevarande års lönerevisioner. Andelen var också hög under ”mellanåren” 2009 och 2011. Den höga andelen 2012, som var ett stort avtalsår, kan delvis förklaras av att revisionstidpunkterna i många avtal låg tidigare på året än normalt. Dessutom var de normerande avtalen inom industrin klara redan i december 2011.

Diagram 6.1 Andelen företag som uppger att löneökningstalen innefattar lönerevisioner i enlighet med innevarande års centrala/lokala avtal Till och med oktober respektive år, procent



Källa: Medlingsinstitutet

Störst påverkan på löneutvecklingen från retroaktiva löner kan förväntas i staten vars avtal löpte ut den siste september 2013, det vill säga betydligt senare än de flesta avtalen i kommuner och privat sektor. 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

2,9 procent 2014. Detta är en historiskt sett låg ökningstakt, men ändå nästan en halv procentenhet högre än 2013. En faktor som bidragit till att dra upp löneökningarna 2014 är det byte av vilka företag som ingår i undersökningen som genomförs vid varje årsskifte. Normalt brukar urvalsbyten endast få marginell effekt på den aggregerade löneökningstakten. Däremot är det vanligt att utvecklingen för enskilda branscher kan påverkas. Urvalsbytet 2013/2014 bidrog dock till att dra upp löneökningstakten med omkring 0,3 procentenheter i näringslivet³⁹.

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 och med oktober 2014 preliminärt till 2,8 procent jämfört med motsvarande period 2013. Löneökningstakten för tjänstemännen var också 2,8 procent. Sedan 2006 har löneutvecklingen för arbetare och tjänstemän varit i det närmaste identisk. Den första halvan av 2000-talets första decennium ökade dock lönerna mer för tjänstemän än för arbetare.

³⁹ Baserat på en jämförelse mellan löneökningstakten efter urvalsbytet och löneökningstakten enbart för de företag som ingick i urvalet både före och efter bytet.

Tabell 6.2 Löneutveckling för arbetare inom privat sektor 2014

Förtjänst inklusive övertidstillägg. Procentuell förändring från motsvarande månad föregående år

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

Källa: Medlingsinstitutet

Tabell 6.3 Löneutveckling för tjänstemän inom privat sektor 2014

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

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

Källa: Medlingsinstitutet

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

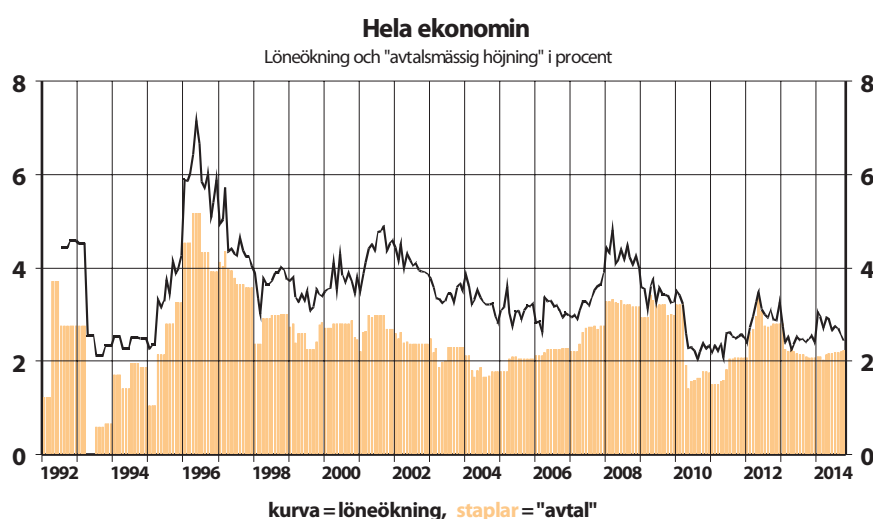
0,2 procentenheter 2014 från 2,9 procent till 2,7 procent. För tjänstemännen finns ingen sådan effekt 2014, det vill säga de löneökningstal som redovisas av SCB och Medlingsinstitutet är identiska för 2014.

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, lägslöneutrymmen 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 2,2 procent kalenderåret 2014 vilket är samma ökningstakt som 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. Till dessa faktorer kan också läggas den tidigare nämnda effekten av byte av företag i urvalet, som drog upp löneökningstakten vid årsskiftet 2013/2014.

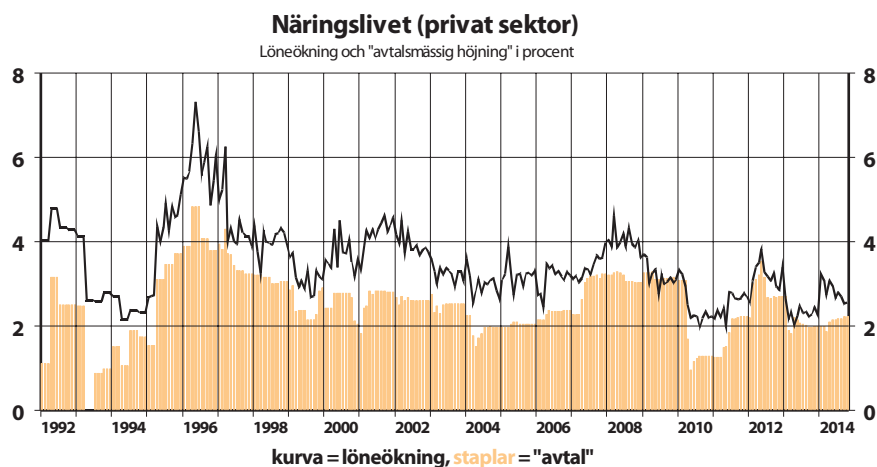
Diagram 6.4 visar löneförändringarna i kommuner, landsting och staten. Den låga ökningstakten för staten i oktober månad 2014 beror i hög grad på att oktober månad är revisionstidpunkt för de statliga avtalen och att få arbetstagare fått ut löner i enlighet med nya avtalen. Ser man till utvecklingen de senaste åren i staten har löneutvecklingen också påverkats negativt av försvarets omorganisation.

Diagram 6.2 Procentuell förändring av lön och "avtalsmässig höjning"



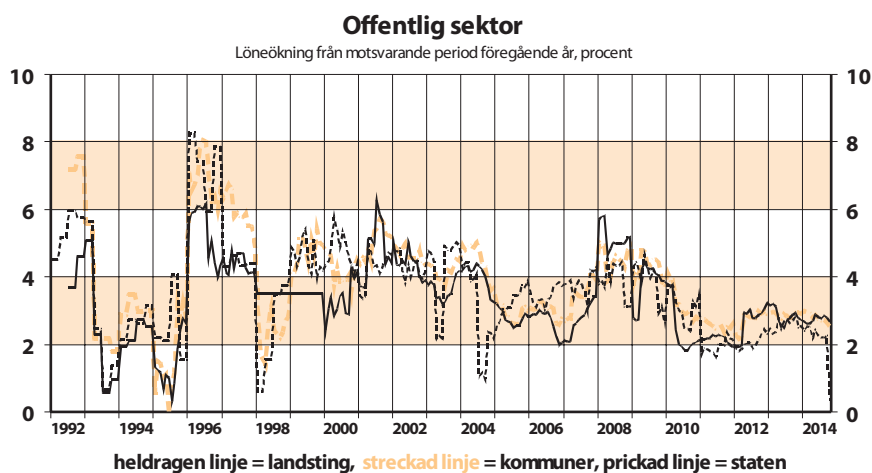
Anmärkning: Före 2009 är sifferlösa avtal inlagda med värdet noll. Därefter är de exkluderade.
Källa: Medlingsinstitutet

Diagram 6.3 Procentuell förändring av lön och "avtalsmässig höjning"



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

Diagram 6.4 Procentuell förändring av lön i kommuner, landsting och staten

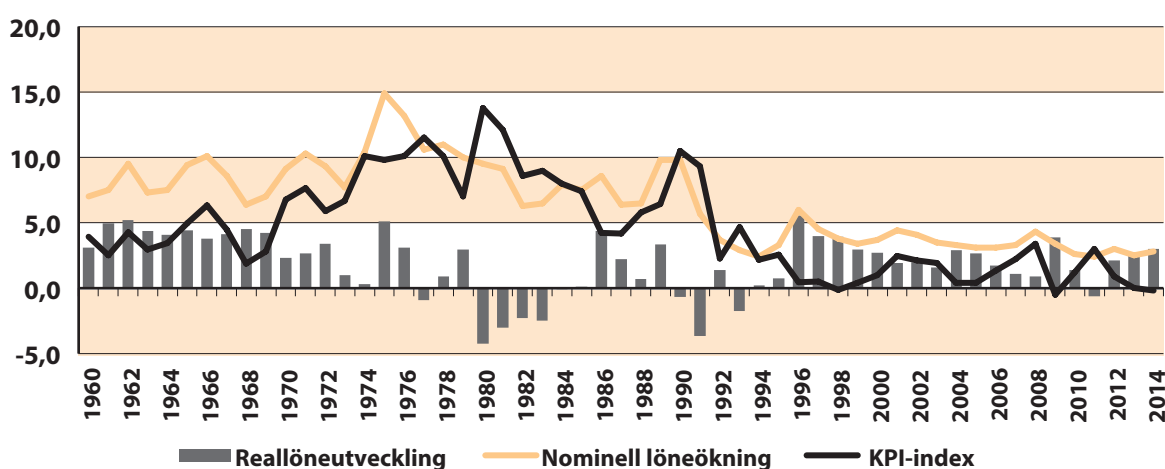


Källa: Medlingsinstitutet

6.3 Nominell lön och reallön

I **diagram 6.5** redovisas utvecklingen för löner enligt konjunktur-lönestatistiken, konsumentprisindex samt reallönen, det vill säga lönen korrigerat för prisutvecklingen. Löneserien för perioden före 1993 bygger på uppgifter från nationalräkenskaperna över utbetalda lönesummor och arbetade timmar. Statistiken över arbetade timmar är dagkorrigerade, det vill säga de har korrigerats för variationer i antalet arbetsdagar mellan åren. Lönesummorna är i möjligaste mån kostnadsförmått periodiserade. Reallöneutvecklingen har beräknats genom att serien över den nominella löneutvecklingen korrigerats med hänsyn till prisförändringar. Även utvecklingen för konsumentprisindex redovisas i diagram 6.5.

Diagram 6.5 Nominallön, reallön och KPI, procentuell förändring 1960–2014*



*Data för 2014 preliminära.
Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Efter Industriavtalets tillkomst har de nominella lönerna ökat med i genomsnitt 3,3 procent per år. Under samma period, (1998–2014), har konsumentpriserna stigit med 1,2 procent per år, vilket ger en genomsnittlig årlig reallönetillväxt på 2,1 procent, eller en ökning på sammanlagt 44 procent⁴⁰. Under denna period steg reallönerna 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.

Under de senaste årens utdragna lågkonjunktur har löneökningstakten varit klart lägre jämfört med åren före finanskrisen. Samtidigt har prisökningstakten minskat

i nästan samma utsträckning, vilket medfört att reallönerna fortsatt att växa med drygt 2 procent per år (**tabell 6.4**). Under 2014 beräknas de nominella lönerna ha ökat med cirka 2,9 procent, samtidigt som konsumentpriserna bedöms ha minskat med 0,2 procent. Därmed skulle reallönerna ha ökat med

⁴⁰ Om man i stället väljer att studera de senaste 20 åren blir reallöneutvecklingen nära 60 procent med en genomsnittlig utveckling på 2,3 procent per år.

cirka 3 procent 2014. Det skulle vilket i så fall bli den näst högsta ökningstakten ett enskilt år under 2000-talet. Även andra år med fallande priser har reallönerna ökat kraftigt. Krisåret 2009 blev reallöneökningen nästan 4 procent. Den ekonomiska krisen, i kombination med Riksbankens kraftiga räntesänkningar bidrog då till att konsumentpriserna föll med 0,5 procent. Samtidigt gällde 2009 fortfarande de relativt höga löneavtal som slöts högkonjunkturåret 2007. Även 1998 föll konsumentpriserna och också då noterades en reallönetillväxt kring 4 procent.

Tabell 6.4 Nominell lön, inflation och reallön

Årlig procentuell förändring

	1998–2008	2009–2014
Nominell lön	3,6	2,8
KPI	1,4	0,7
Reallön	2,2	2,1

Källor: Medlingsinstitutet, SCB

6.4 Lönestrukturstatistiken för 2013

Detta avsnitt redogör kort för lönestrukturstatistiken för 2013⁴¹. Lönestrukturstatistiken för 2014 kommer att presenteras i juni 2015 av SCB. Statistiken bearbetas av Medlingsinstitutet till rapporten ”Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2014?”, som också den presenteras i juni 2015.

Fördelning av månadslöner

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

Tabell 6.5 redovisar den genomsnittliga månadslönen för arbetsmarknadens olika sektorer hösten 2013 uppdelat på kvinnor och män.

Tabell 6.5 Genomsnittliga månadslöner hösten år 2013⁴²

	Kvinnor	Män	Totalt
Samtliga sektorer	28 400	32 900	30 600
Privat sektor	29 000	33 000	31 500
Arbetare	23 900	26 400	25 600
Tjänstemän	32 300	40 100	36 600
Offentlig sektor	27 800	32 100	28 900
Kommuner	26 100	27 700	26 400
Landsting	30 700	40 300	32 700
Staten	31 900	34 800	33 300

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Av tabellen framgår att den genomsnittliga månadslönen för samtliga sektorer är 30 600 kronor. Den genomsnittliga månadslönen är högst för tjänstemän inom den privata sektorn, följd av staten och landstingen och lägst för arbetare

⁴¹ Lönestrukturstatistiken beskrivs närmare i avsnitt 6.1.

⁴² Den genomsnittliga månadslönen, eller medelvärdet, är summan av månadslönerna i den aktuella redovisningsgruppen dividerat med antalet personer i gruppen

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 11.

Lönespridningen

Ett vedertaget mått för att mäta lönespridning är att beräkna kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen ($P90/P10$)⁴³. **Tabell 6.6** redovisar olika percentilmått samt lönespridningen år 2013.

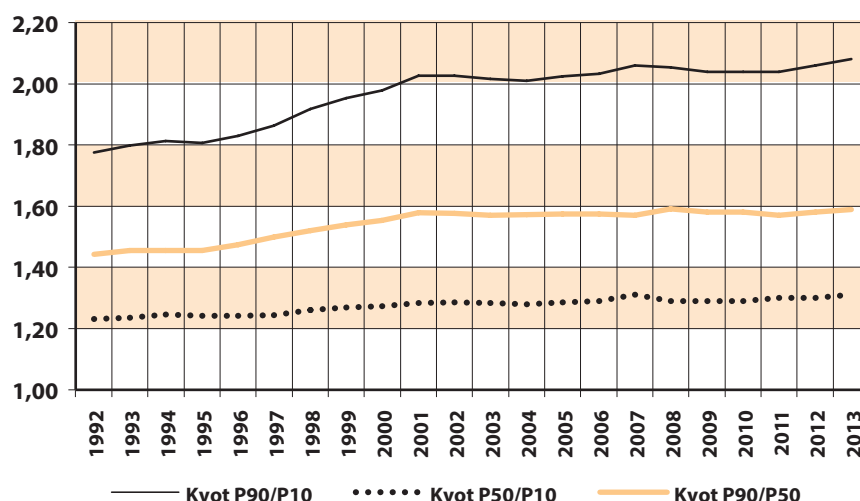
Tabell 6.6 Lönespridning år 2013

Percentil:	P10	P50	P90	Kvot P90/P10
Samtliga sektorer	20 800	27 300	43 300	2,1

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

En percentilkvot på 2 ($P90/P10=2$) 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 1992–2013



Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Diagram 6.6 visar utvecklingen över tid för tre olika percentilkvoter. Sedan mitten av 1990-talet har löneskillnaderna ökat något. Kvoten mellan den 90:e och den 10:e percentilen ligger sedan år 2000 strax över 2. Den observerade ökningen i lönespridning för 2007 förklaras sannolikt av avtalskonstruktionen med engångsbelopp i Svenska Kommunalarbetsförbundets avtal. Engångsbelopp ingår inte i lönestrukturstatistiken, vilket medför att en stor grupp av de anställda inom kommuner och landsting låg kvar på 2006 års lönenivå. Av diagram 6.6 framgår också att lönespridningen under 1990-talet har ökat mest inom den övre halvan av lönefördelningen.

Det är således främst skillnaderna mellan höginkomsttagare och medianinkomsttagaren ($P90/P50$) som har ökat. Sett över hela perioden uppvisar även

⁴³ Värdet (lönen) i den 10:e percentilen (P10) anger att 10 procent av löntagarna har en lägre lön, och 90 procent en högre. Motsvarande tolkning gäller för respektive percentil. Medianen är värdet för den 50:e percentilen (P50), det vill säga lönen för den mittersta löntagaren vid rangordning efter lön. Medelvärdet se not 41.

skillnaden mellan medianinkomsttagaren och låginkomsttagare (P50/P10) en trend med svagt ökande skillnad.

Lönespridning inom och mellan olika sektorer

I detta avsnitt redovisas lönespridningen och dess utveckling inom och mellan sektorer på arbetsmarknaden. I avsnitt 11.5 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 2013, det vill säga samma mått som i tabell 6.6, men uppdelat efter sektor.

Tabell 6.7 Lönespridning efter sektor år 2013

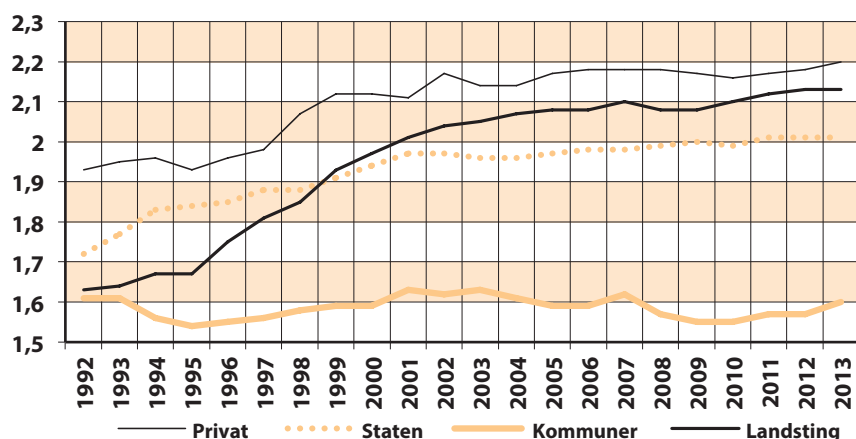
Sektor	P10	P50	P90	Kvot P90/P10
Privat sektor	20 800	27 300	43 300	2,20
Arbetare	19 900	25 000	31 800	1,61
Tjänstemän	22 500	32 300	54 100	2,39
Offentlig sektor	21 200	26 600	38 300	1,81
Kommuner	20 400	25 500	32 700	1,60
Landsting	22 600	28 700	48 100	2,13
Staten	23 200	30 700	46 600	2,01

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 2013, 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 1992–2013



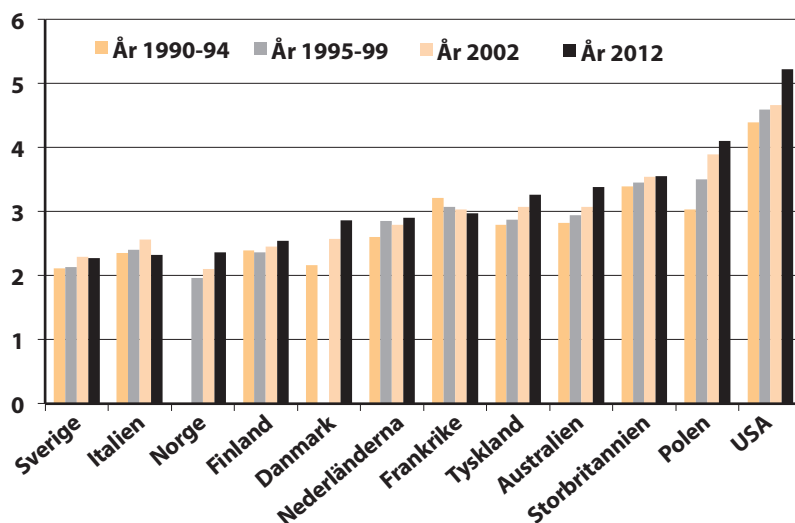
Källor: Medlingsinstitutet och SCB

6.5 Lönespridning i ett internationellt perspektiv

Spridningen i lön mellan löntagare har ökat i de flesta OECD-länder under de senaste decennierna, men det finns stora variationer både vad gäller nivå och utveckling. **Diagram 6.8** visar utvecklingen mellan 1990 och 2012 av kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen i ett antal länder. Datamaterialet är hämtat från OECD:s databas och avser bruttolöner, det vill säga lön före skatt, för heltidsanställda. Det innebär att definitionen på den undersökta populationen skiljer sig från de tidigare presenterade lönespridningsmått för svenska förhållanden. Där ingick bland annat även deltidsanställda. Beräkningarna av lönespridning i OECD:s undersökningar och i de beräkningar som grundar sig på den svenska lönestrukturstatistiken stämmer därför inte helt överens.

Percentilkvoten ($P90/P10$) utgör ett mått på den spridningen mellan hög- och låginkomsttagare, där exempelvis en kvot på 2,0 innebär att löntagarna i den 90:e percentilen har minst dubbel så hög lön som löntagarna i den 10:e percentilen.

Diagram 6.8 Lönespridning i ett internationellt perspektiv 1992–2013



Källor: OECD Earnings database, OECD Employment Outlook 2004

Av diagram 6.8 framgår att Sverige, Italien, Norge, Finland och Danmark hade en relativt låg lönespridning år 2012, percentilkvoten för dessa länder varierar med mellan 2,3 och 2,9. Exempel på länder där lönespridningen var relativt hög är USA och Polen. I USA var lönen för de löntagare i den högsta decilen minst 5,2 gånger så hög som för löntagare i den lägsta. I ”mittengruppen” där måttet på lönespridning varierar mellan 2,9 och 3,6 återfinns Holland, Frankrike, Tyskland, Australien och Storbritannien.

Med undantag för Frankrike och Italien kan en trend med ökande lönespridning sedan 1990 observeras i de flesta av länderna. Ökningen, mätt i procentenheter, har varit störst i Danmark, Polen och USA, där kvoten ökat med mellan 0,7 och 1,1 procentenheter. I Sverige har kvoten under den observerade perioden ökat med drygt 0,2 procentenheter.

Att spridningen i en lönefördelning ökar kan dels bero på att andelen löntagare med låga löner ökar och dels på att andelen löntagare med höga löner ökar, eller en kombination av dessa orsaker.

I forskningslitteraturen har ett antal olika förklaringar till den ökade lönespridningen lyfts fram. Orsakerna kan grovt sett delas upp i marknadsförklaringar (förändringar i efterfrågan respektive utbud av olika typer av arbetskraft) samt förklaringar som betonar institutionella faktorer.⁴⁴

När det gäller förklaringar som betonar förändringar i efterfrågan av olika typer av arbetskraft framhålls ofta ökad internationell handel, teknologisk utveckling samt förändrade organisationsformer som viktiga. Dessa förklaringar har gemensamt att de alla innebär att efterfrågan på utbildad eller kvalificerad arbetskraft ökar i jämförelse med efterfrågan på mindre kvalificerad

⁴⁴ Se exempelvis Katz, L. och D. Autor, "Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality" i Ashenfelter, O. D. Card, *Handbook of Labor Economics*, Vol 3A, Elsevier Science, North-Holland, 1999.

arbetskraft. Detta medför att lönerna för kvalificerad arbetskraft ökar jämfört med lönerna för lågavlönad arbetskraft och därigenom ökar lönespridningen.

Andra förklaringar betonar i stället utbudet av olika typer av arbetskraft som en bakomliggande faktor till lönespridning. I traditionell ekonomisk teori korresponderar enkelt uttryckt den anställdes lön mot dennes värde för arbetsgivaren. På en fungerande marknad kommer därmed den underliggande fördelningen av produktiva egenskaper att avspeglas i lönestrukturen.

Skillnaden i lönespridning mellan USA och Europa har analyserats i den internationella forskningen. Jämförelser av olika förmågor (läs-, skriv- och beräkningsförmåga) visar att spridningen av testresultaten var större i USA än i de europeiska länderna och i synnerhet i jämförelse Sverige.⁴⁵ Den högre lönespridningen i USA skulle därmed kunna förklaras av större spridning i arbetstagarnas produktivitet.

Det skall påpekas att det under senare tid publicerats studier som visat att färdigheterna blivit mer ojämnt fördelade även i Sverige både bland elever och vuxna.⁴⁶

När det gäller utvecklingen i Sverige finns det perioder när lönespridningen verkar avspegla utbudet av högskoleutbildade. När ökningen av andelen akademiker på arbetsmarknaden i mitten av 1980-talet planade ut samtidigt som efterfrågan på högskoleutbildade ökade kan det ha drivit på löneutvecklingen och därmed ökat lönespridningen mellan höginkomsttagare och medianinkomsttagare (P90/P50) under 1990-talet. (Se diagram 6.6).

Förklaringar som fokuserar på institutionella förändringar har betonat nivån på minimilöner, betydelsen av anslutningsgrad i fackföreningar samt graden av centraliserade löneförhandlingssystem.

Två möjliga orsaker till den ökade lönespridningen i USA har identifierats. Dels en minskning av antalet fackligt organiserade, dels nivån på den federala minimilönen.

Argumentet att svaga fackföreningar leder till ökad lönespridning utgår ifrån tanken att fackföreningar strävar efter en solidarisk lönepolitik som minskar löneskillnaderna genom att höja de lägsta lönerna och hålla tillbaka de högsta.

I USA har andelen fackföreningsanslutna minskat och har sedan 1980 fram till 2013 halverats i USA (från 22,1 till 10,8 procent av löntagarna). Denna andel kan jämföras med snittet inom OECD som ligger på 16,9 procent. De nordiska länderna har enligt OECD:s statistik en betydligt högre nivå av fackföreningsanslutna: Danmark 66,8, Finland 68,6, Norge 53,5 och Sverige 67,7⁴⁷.

⁴⁵ För en sammanfattning av resultaten se exempelvis Björklund, A, P-A Edin, P Fredriksson och A Krueger *Den svenska skolan - effektiv och jämlik?* SNS Förlag 2003.

⁴⁶ Se exempelvis Björklund, A, P Fredriksson, J-E Gustafsson och B Öckert *"Den Svenska utbildningspolitikens arbetsmarknadseffekter: Vad säger forskningen?"* Rapport 2010:13 IFAU. samt OECD *Skills outlook* (2013).

⁴⁷ Se också diagram 2.2

När det gäller förändringar av minimilöner, har sänkningen av de federala minimilönerna i USA under perioden 1979–1988 framförts som en förklaring till den ökade spridningen i den nedre delen av lönefördelningen.⁴⁸

I avsnitt 5.10 analyseras statistik av minimilöner i några europeiska länder samt USA. En intressant observation är att länderna med lägst lönespridning saknar lagstadgade minimilöner (Sverige, Danmark och Italien saknar även allmängiltigförklaring av kollektivavtal, till skillnad från Finland och Norge).

Det skall även tilläggas att det finns en rik litteratur om lägstalöners påverkan på sysselställningen. En sammanställning av resultat från studier som specifikt studerar effekten av nivån på minimilöner och effekter på sysselsättningen har nyligen presenterats av Konjunkturinstitutet.⁴⁹ Studien visar att höjda lägstalöner inte nödvändigtvis medför en lägre sysselsättning, dock visar flertalet av de granskade studierna på en sådan effekt.

Sammanfattningsvis kan man säga att forskningen inte entydigt kunnat identifiera en enskild orsak till nivåer och förändringar i lönespridningen. Troligtvis inverkar ett flertal av ovan beskrivna förklaringar.

6.6 Att beräkna löneförändring 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 en direkt följd av löneförhandlingar 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.

⁴⁸ Carl och DiNardo, Journal of Labor economics nr 20, 2002.

⁴⁹ Se Lönebildningsrapporten 2014, Konjunkturinstitutet.

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

Löneökningstakt enligt konjunkturlönestatistiken

Konjunkturlönestatistikens huvudsyfte är 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 dessa variabler 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 gruppssammansättningen från det första året för strukturrensning av löneförändringen. Då kan man tolka resultatet som: "Om strukturen med avseende på yrke, ålder och arbetstid vore oförändrad mellan två på varandra följande år skulle ökningstakten för lönen vara X procent".

Löneökningstakt för identiska individer

En metod för att mäta löneutveckling som direkt följd av löneförhandlingar är att mäta ökningstakten för så kallade "identiska individer". Detta för att beräkna löneutvecklingen för dem som varit anställda båda åren, vilket i huvudsak är den grupp som deltagit i central/lokal lönerevision. För att rensa bort ovidkommande effekter brukar krav ställas på att individen till exempel har samma arbetstidsomfattning och samma arbetsuppgifter inom samma företag de jämförda åren.

Löneökningstakt enligt olika statistikkällor och metoder

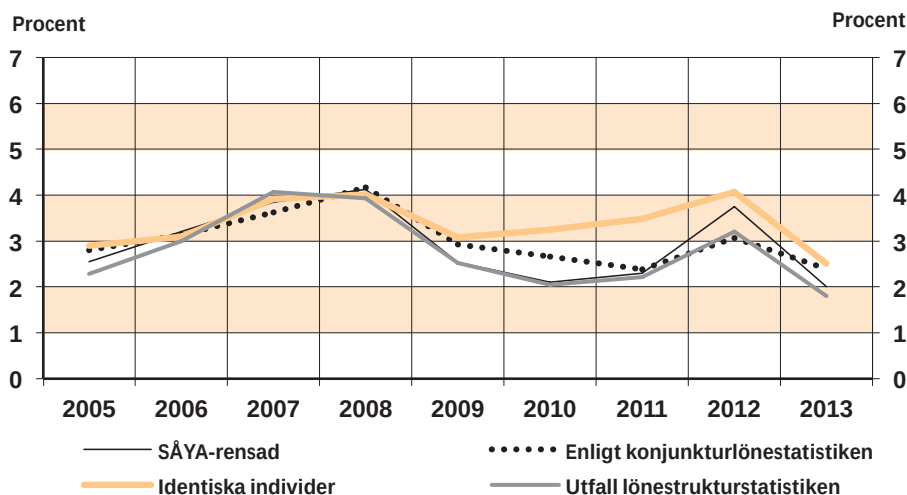
Lönestrukturstatistiken för perioden 2005–2013 har analyserats och i beräkningarna har begreppet månadslön använts. I månadslönebegreppet ingår förutom fast lön, även fasta och rörliga lönetillägg. Timlöner räknas om till månadslöner och deltidsanställdas löner till heltidslön. I analysen jämförs två 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 mer än 30 procent exkluderats.

Arbetare i privat sektor

Resultaten för arbetare i privat sektor (se **diagram 6.9**) visar att den icke rensade löneökningen beräknad som förändring av den genomsnittliga timlönen, det SÅYA-rensade måttet samt årsgenomsnittet av den månatliga löneökningstakten enligt konjunkturlönestatistiken för arbetare ligger relativt väl samlade fram till år 2008. Löneökningstakten för identiska individer ligger i genomsnitt över perioden högre än övriga mått, speciellt under perioden 2009–2013.

Diagram 6.9 Löneutveckling för arbetare i privat sektor



Källa: Medlingsinstitutet

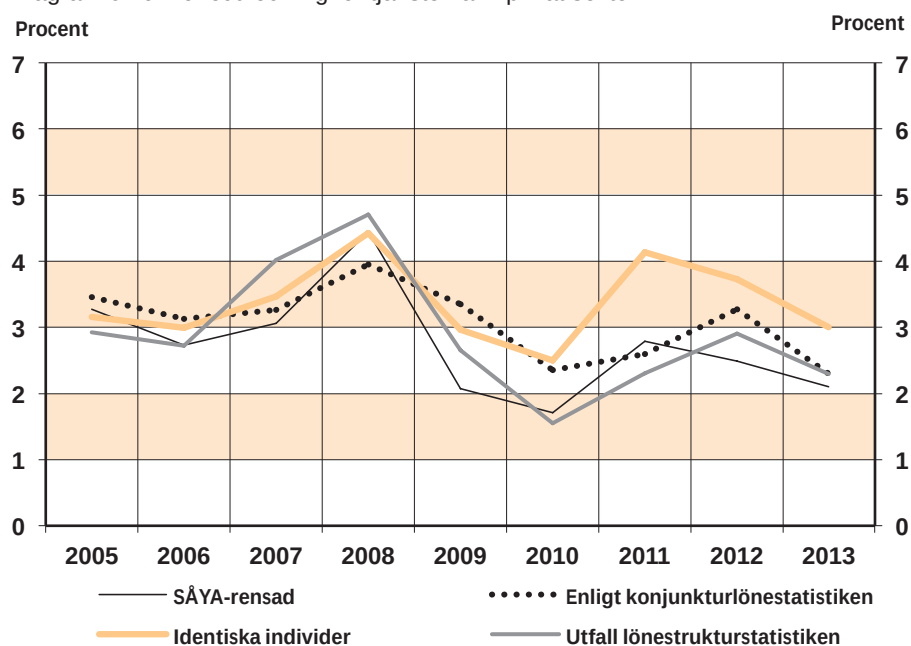
Tjänstemän i privat sektor

För tjänstemän i privat sektor (se **diagram 6.10**) varierar lönestrukturstatistikens utfall starkt över åren och avviker vissa år avsevärt från konjunkturlönestatistiken. Detta kan bero på skillnaden i mätperiod mellan de bägge måtten 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 2013 en skillnad på 0,7 (för 2012 var skillnaden 1,2) 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 6.10 Löneutveckling för tjänstemän i privat sektor



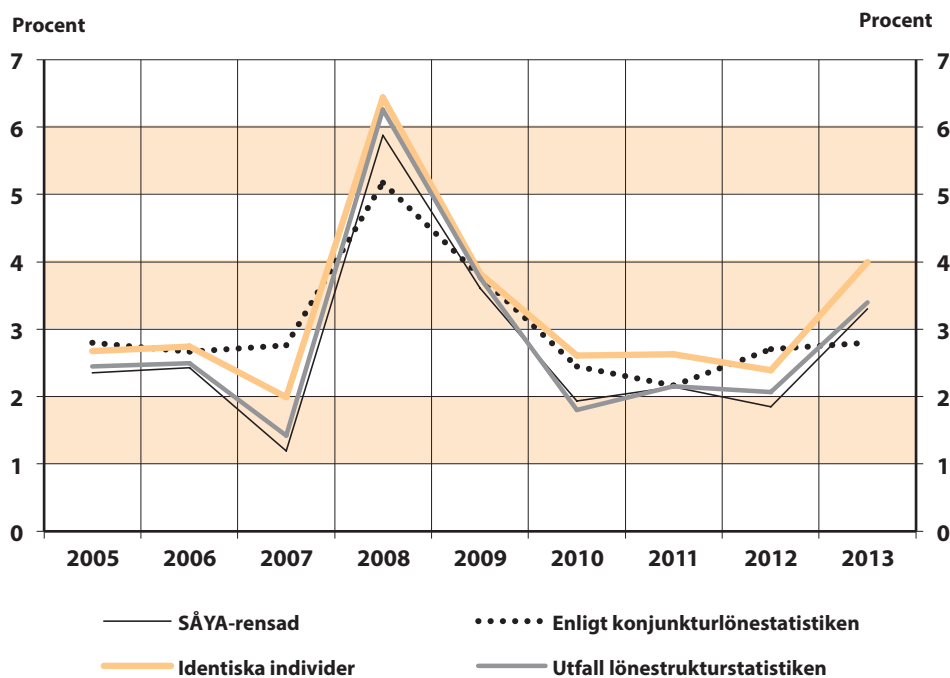
Källa: Medlingsinstitutet

Kommuner

Resultaten för kommuner (se **diagram 6.11**) visar en relativt liten variation mellan de olika beräkningssätten. Löneökningstakten för identiska individer tenderar att ligga något högre än de övriga måtten. Ett exempel på hur beräkningar av löneskillnader påverkas av avtalskonstruktionen var avtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting, SKL och Svenska Kommunal-arbetareförbundet för år 2007.⁵⁰ I avtalet stipulerades utbetalningar av engångsbelopp vid två tillfällen (1 800 kronor respektive 3 600 kronor för heltidsanställda) för Kommunals medlemmar under 2007. Engångsbelopp betalades ut vid en given tidpunkt och höjde därmed inte lönenivån permanent. Utbetalningar av denna typ ingår inte i lönestrukturstatistiken, eftersom de ses som ett tillfälligt lönetillägg. Däremot korregerade Medlingsinstitutet konjunkturlönestatistiken (vid sin publicering) för de engångsbelopp (april–december 2007) som angavs i avtalet mellan Kommunal och Sveriges Kommuner och Landsting, SKL. Engångsbeloppen motsvarade 1,3 procentenheter för kommunerna.

⁵⁰ Se sid. 264 i Medlingsinstitutets årsrapport för år 2007 för en detaljerad beskrivning av avtalet.

Diagram 6.11 Löneutveckling för anställda i kommuner



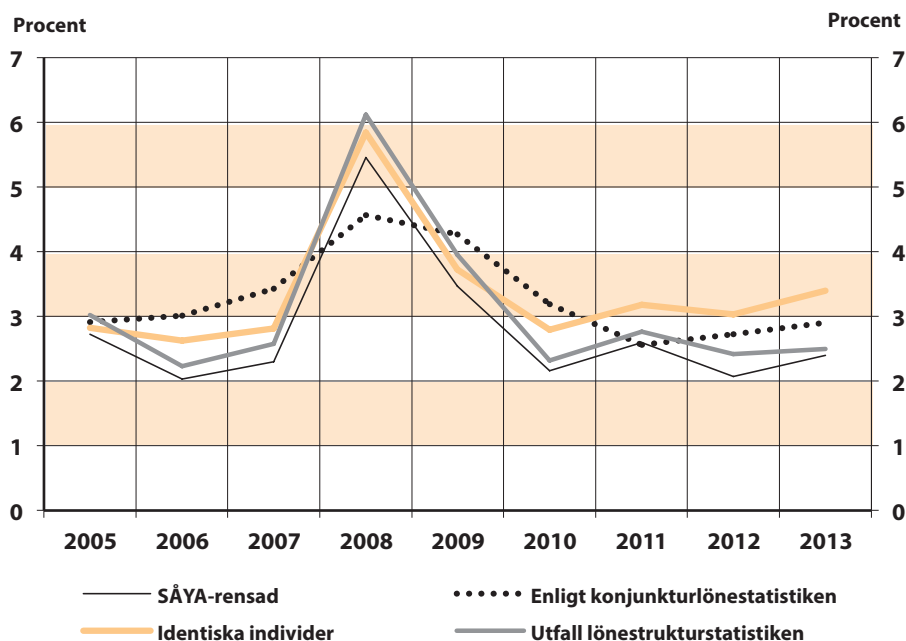
Källa: Medlingsinstitutet

Landsting

Resultaten för landstingen (se **diagram 6.12**) visar en relativt liten variation mellan de olika beräkningssätten under perioden 2005–2013. Resultaten för landstingen visar för 2013 en skillnad på 1,0 (för 2012 var skillnaden även 1,0) procentenheter mellan de två löneökningstalen grundade på SÅYA-rensning och identiska individer.

Medlingsinstitutet har korregerat konjunkturlönestatistiken för de engångsbelopp (april–december 2007) som angavs i avtalet mellan Svenska Kommunalarbetareförbundet och Sveriges Kommuner och Landsting, SKL. För landstingen motsvarar engångsbeloppen 0,6 procentenheter.

Diagram 6.12 Löneutveckling för anställda i landsting

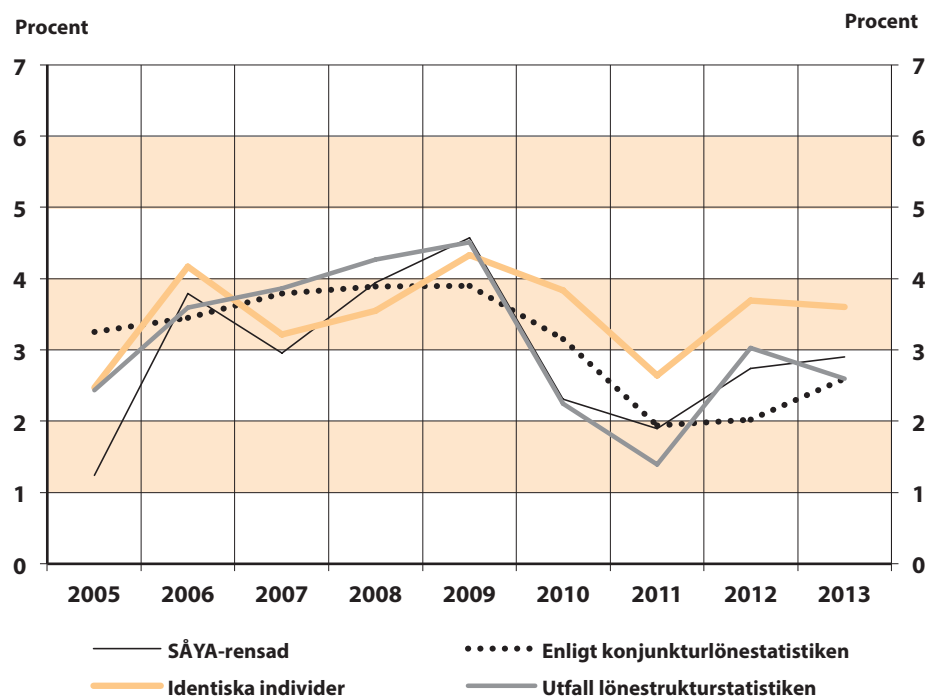


Källa: Medlingsinstitutet

Staten

Resultaten för staten (se **diagram 6.13**) 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 försvarsmakten vid övergången från allmän värnplikt till yrkesarmé. Detta innebar att ett flertal nya anställningar tillkom inom försvarsmakten, vilket medförde att löneökningstakten dämpades.

Diagram 6.13 Löneutveckling för anställda i staten



Källa: Medlingsinstitutet

Sammanfattning

Trots avvikelser vissa år överensstämmer mönstret mellan löneökningmått för identiska individer och SÅYA-måttet liksom för de oviktade löneökningarna i konjunkturlönestatistiken och lönestrukturstatistiken relativt väl för perioden som helhet. De 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. 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 2013 efter sektor för de olika måtten i **tabell 6.8**.

Tabell 6.8 Genomsnittlig årlig ökningstakt 2005–2013
efter sektor och lönemått

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

Källa: Medlingsinstitutet

För perioden 2005–2013 uppvisar måtten en förhållandevis liten spridning i genomsnittlig ökningstakt. Skillnaderna inom måtten varierar mellan 0,2 och 0,3 procentenheter.

6.7 Förändring av arbetskraftskostnader

I många sammanhang, som till exempel i Konjunkturinstitutets lönebildningsrapporter 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 arbetsgivaravgifterna i olika sektorer från och med 1994.

Tabell 6.9 Arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal 1994–2015 (prel.)

Uttag i procent av utbetalad lön

Lagstadgade arbetsgivaravgifter		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***	5,8	37,2	16,7	48,1	7,0	38,5	12,7	44,1	16,1	47,5
2015	31,4***	5,9	37,3	*		7,0	38,5	12,7	44,1	16,1	47,6

* Uppgift saknas.

** Staten började betala arbetsgivaravgifter först 1995.

*** Sänkt avgift för ungdomar. Se vidare under lagstadgade avgifter.

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.

För *tjänstemän i privat sektor* reducerade Alecia under 2008 premien för ålders- och familjepension samt utjämningsavgiften med 40 procent för de företag som hade ITP-försäkring tecknad 14 december 2007. Denna reduktion finansierades med överskott som bildats genom tidigare inbetalda premier. För andra halvåret 2013 sänktes avgifterna till sjukpension och premiebefrielse och de var 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 2009–2015 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 återbetalningar av AGS för 2005 och 2006 fattades under 2014 och återbetalningar skedde i slutet av 2014. Återbetalningarna för 2005–2008 ingår inte i de i tabell 6.9 redovisade uppgifterna. Eventuellt kommer återbetalningar av AGS och AGS-KL även att ske för 2004. Beslut om detta fattas tidigast i mars 2015.

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, 2013 och 2014 användes överskottsmedel för betalning av pensionspremier motsvarande ett uttag på en procentenhet för 2008 och 2011 samt ett uttag på 0,75 procentenheter för 2013 och 2014.

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. Samtidigt har betydande omfördelningar mellan avgifterna skett. Bland annat har sjukförsäkringsavgiften sänkts från 11,08 procent 2004 till 4,35 procent samtidigt som den allmänna löneavgiften höjts från 3,13 procent till 10,15 procent 2015.

I nationalräkenskaperna klassificeras den allmänna löneavgiften som en löneskatt. I måtten för arbetskraftskostnaderna ingår ofta både löneskatter och sociala avgifter. Eurostats och OECD:s arbetskraftskostnadsmått innefattar däremot inte löneskatter, vilket medför att såväl den nivå som den utveckling som dessa redovisar kan skilja sig betydligt från andra källors.

För anställda i åldern 18–24 år var uttaget för lagstadgade arbetsgivaravgifter sänkt till 22,7 procent andra halvåret 2007 och till 21,3 procent under 2008. Under perioden 2009 till 2014 var uttaget för anställda under 26 år 15,5 procent. Vad gäller 2015 är läget oklart. Under första halvåret kommer uttaget att ligga kvar på 15,5 procent samtidigt som en höjning under andra halvåret inte kan uteslutas.

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.

7 Inför förhandlingarna 2014

Endast 54 riksavtal hade sin utlöpningsstidpunkt under år 2014. Till de avtalen kan också läggas nio avtal som gick att säga upp och vid en uppsägning skulle ha omförhandlats under året.^{51 52}

Dessutom finns cirka 150 tillsvidareavtal som kan sägas upp, oftast med tre månaders varsel.

Förklaringen till att antalet förhandlingar under året var så begränsat är att fler än 500 avtal tecknades under år 2013, däribland kollektivavtalen inom Industriavtalet. De flesta av dessa avtal löper på cirka tre år och gäller alltså till år 2016.

Eftersom en norm var etablerad genom industrins avtal år 2013 var de ekonomiska förutsättningarna i stort sett givna för de avtal som skulle förhandlas under år 2014.

Kollektivavtalsförhandlingarna påverkades också av den tendens mot mer lokal lönebildning som blev tydlig under 2013 års avtalsrörelse. I de avtal med lokal lönebildning som slöts under 2013 ökar antalet löntagare som omfattas av så kallade sifferlösa avtal⁵³ successivt fram till och med det tredje avtalsåret.

7.1 De sju avtalskonstruktionerna

Medlingsinstitutet delar upp avtalen i sju olika avtalskonstruktioner; från individanpassad lokal lönebildning utan något centralt angivet utrymme till ett centralt angivet utrymme som fördelas generellt. Medlingsinstitutet har vid årsskiftet 2014/2015 registrerat 685 centrala kollektivavtal⁵⁴ om löner och allmänna villkor med information om bland annat avtalsperioder och avtalskonstruktioner.⁵⁵

⁵¹ Vilka avtal som var uppsägningsbara framgår av avsnitt 8.3.

⁵² I två av fallen utnyttjades denna möjlighet på grund av missnöje med respektive arbetsgrupps resultat, nämligen Byggavtalet (58 000 anställda) och Branschavtalet Spårtrafik (18 000 anställda). I båda fallen varslades om stridsåtgärder. I avsnitt 12.8 beskrivs detta mer utförligt. Även avtalet för akademiker mellan Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO) och Jusek, Civilekonomerna och Sveriges Ingenjörer sades upp.

⁵³ Avtal utan centralt angivet utrymme och utan individgaranti. Se avtalskonstruktion 1 i fördjupningen om de sju avtalskonstruktionerna. Sådana kollektivavtal kallas också processavtal.

⁵⁴ Ett centralt avtal eller riksavtal är ett avtal som träffas mellan centrala förbundsparter och som gäller för en hel bransch eller del av en bransch. Se även Bilaga 4.

⁵⁵ Information om avtalens löptider med mera finns på Medlingsinstitutets webbplats <http://www.mi.se/sok-avtal/>

De sju avtalskonstruktionerna

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

I de centrala avtalen kan det finnas 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, och därmed Medlingsinstitutet, 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, förbunds nivå, lokal nivå eller individuellt mellan arbetstagare och arbetsgivare.

Nedan beskrivs de sju avtalskonstruktionerna och efter varje beskrivning följer en lista med de fem största avtalen av varje typ^{56 57}.

1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme

Löneutrymmet bestäms helt på lokal nivå utan central inblandning.

Vid lönerrevisionen sätts den nya lönen antingen av de lokala parterna eller i samtal mellan chef och medarbetare (så kallad lönesamtalsmodell).

Avtalsområde, parter och antal anställda som omfattas av avtalet 2014

- *Lärare*, SKL – Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta ./. Lärarförbundet, 140 000, och Lärarnas Riksförbund 47 400
- *RALS*, Arbetsgivarverket ./. Saco-S, 107 000.
- *Hälsa- och Sjukvård*, SKL – Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta ./. Vårdförbundet, 103 900
- *Akademikeralliansen*, SKL – Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta ./. Akademiker - alliansen, 49 600
- *Tjänstemän*, Sveriges Bygginstrumenter ./. Ledarna, 15 000

2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek

Löneutrymmet bestäms på lokal nivå, men det centrala avtalet innehåller tvingande bestämmelser om löneutrymmet som träder i kraft om de lokala parterna inte kan komma överens – en så kallad stupstock.

Vid lönerrevisionen sätts den nya lönen antingen av de lokala parterna eller i samtal mellan chef och medarbetare (så kallad lönesamtalsmodell).

Avtalsområde, parter och antal anställda som omfattas av avtalet 2014

- *RALS*, Arbetsgivarverket ./. OFR/S, O och P, 112 000
- *Allmän kommunal verksamhet*, SKL – Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta ./. Vision, 89 000, Akademikerförbundet SSR, 29 000, Ledarna 9 700 och Teaterförbundet, 400.
- *Teknikavtal för tjänstemän*, Teknikarbetsgivarna ./. Sveriges Ingenjörer 58 400
- *IT-branschen*, IT&Telekomföretagen ./. Unionen, 50 000
- *Läkare*, SKL – Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta ./. Sveriges läkarförbund, 26 000

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 löneutrymmet och om en individgaranti som

⁵⁶ Antalet anställda som omfattas baseras på de avtal som är registrerade hos Medlingsinstitutet och som omfattar cirka 3,4 miljoner anställda.

⁵⁷ Ytterligare information om avtalskonstruktionerna inom olika avtalsområden återfinns också i kapitel 9 liksom i Bilaga 4 och på Medlingsinstitutets webbplats, www.mi.se.

anger en garanterad minsta löneökning som träder i kraft om de lokala parterna inte kan komma överens – 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).

Avtalsområde, parter och antal anställda som omfattas av avtalet 2014

- *Bankanställda*, BAO - Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation ./. Finansförbundet 38 300
- *Allokemisk industri*, Innovations- och Kemi arbetsgivarna ./. IF Metall, 19 200
- *Spårtrafik*, Almega Tjänsteförbunden ./. Seko – Service- och kommunikationsfacket, 18 000
- *Tjänstemannaavtal*, Innovations- och Kemi arbetsgivarna ./. Unionen, 17 500
- *Tjänstemannaavtal*, Livsmedelsföretagen ./. Unionen, 6 600

4. Lönepott utan individgaranti

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

Avtalsområde, parter och antal anställda som omfattas av avtalet 2014

- *Huvudöverenskommelse*, SKL – Sveriges Kommuner och Landsting ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet, 500 000
- *Personliga assistenter*, Föreningen Vårdföretagarna ./. Svenska Kommunal- arbetareförbundet 40 000
- *Personliga assistenter*, Arbetsgivarföreningen KFO ./. Svenska Kommunal- arbetareförbundet 31 200
- *Äldreomsorg*, Föreningen Vårdföretagarna ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet 30 000
- *Stål- och Metallindustri*, Stål och Metall Arbetsgivarförbundet ./. IF Metall, 24 000

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 individgaranti 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.

Avtalsområde, parter och antal anställda som omfattas av avtalet 2014

- *Teknikavtal*, Teknikarbetsgivarna ./. IF Metall, 117 000
- *Teknikavtal tjänstemän*, Teknikarbetsgivarna ./. Unionen, 69 400
- *Tjänstemannaavtal*, Bemanningsföretagen ./. Unionen, 35 000
- *Livsmedelsavtal*, Livsmedelsföretagen ./. Livsmedelsarbetareförbundet, 25 000
- *Tjänstemän handeln*, Svensk Handel ./. Unionen, 24 000

6. Generell höjning och lönepott

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

Avtalsområde, parter och antal anställda som omfattas av avtalet 2014

- *Detaljhandel*, Svensk Handel ./. Handelsanställdas förbund, 200 000
- *Hotell- och Restaurangavtalet*, Visita ./. Hotell- och Restaurang Facket, 60 000
- *Träindustriavtalet*, Trä- och Möbelföretagen ./. GS Facket för skogs- trä- och grafisk bransch, 27 000
- *Partihandel*, Svensk Handel ./. Handelsanställdas förbund, 21 000
- *Massa- och Pappersindustri*, Föreningen Sveriges Skogsindustrier ./. Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, 20 000

7. Generell höjning

Det centrala avtalet anger en generell lönehöjning som gäller alla anställda som omfattas av avtalet. Till konstruktion 7 förs både lönesystem som bygger på tariffer och ackord.

Avtalsområde, parter och antal anställda som omfattas av avtalet 2014

- Byggavtalet, Sveriges Byggindustrier ./. Svenska Byggnadsarbetareförbundet 58 000
- Transportavtalet, Biltrafikens Arbetsgivareförbund ./. Svenska Transportarbetareförbundet, 42 000
- Teknikinstallationsavtalet, VVS Företagen ./. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 20 000
- Säkerhetsföretag, Almega Tjänsteförbunden ./. Svenska Transportarbetareförbundet, 17 000
- Måleriavtalet, Målaremästarnas Riksförening ./. Svenska Målareförbundet, 15 000

I **tabell 7.1** redovisas de olika avtalskonstruktionerna för samtliga 685 avtal 2014-01-01 fördelat efter sektor. Fördelning på de sju avtalskonstruktionerna efter avtalsrörelsen 2014 finns i tabell 9.5.

Tabell 7.1 De sju avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor 2014-01-01

Avtalskonstruktion 2014-01-01	Andel anställda sektorsvis (procent)			
	Privat	Staten	Kommuner och landsting	Samtliga sektorer
1. Lokal lönebildning	8	46	16	13
- arbetare*	0	0	0	0
- tjänstemän	20	49	32	28
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	13	54	34	22
- arbetare*	2	100	0	2
- tjänstemän	30	51	68	45
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	6	0	0	4
- arbetare*	3	0	0	2
- tjänstemän	9	0	0	5
4. Lönepott utan individgaranti	13	0	50	23
- arbetare*	17	0	100	40
- tjänstemän	8	0	0	5
5. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti	23	0	0	15
- arbetare*	17	0	0	12
- tjänstemän	32	0	0	17
6. Generell höjning och lönepott	21	0	0	14
- arbetare*	36	0	0	25
- tjänstemän	0	0	0	0
7. Generell höjning	15	0	0	10
- arbetare*	25	0	0	18
- tjänstemän	1	0	0	1

* Med arbetaravtal menas LO-förbundens avtal.

Källa: Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet har valt att i det här sammanhanget gruppera de sju avtalskonstruktionerna utifrån två dimensioner: lönesättning och lönebildning.

Lönesättning

Som framgår av tabellen omfattades vid ingången av år 2014 de flesta anställda av avtal som saknar individgarantier (avtalskonstruktionerna 1, 2 och 4). Dessa avtalskonstruktioner omfattade tillsammans 58 procent av de anställda⁵⁸.

Det var emellertid stora skillnader mellan sektorerna. Inom kommuner, landsting och staten förekom inte individgarantier i de centrala löneavtalen, medan sådana garantier var vanliga inom privat sektor (avtalskonstruktionerna 3, 5, 6 och 7). I privat sektor omfattades 65 procent av de anställda av avtal med någon form av individgaranti. Av tabellen framgår också att det är vanligare med individgarantier i i LO-förbundens avtal.

Lönebildning

Avtal med ett centralt specificerat löneökningstrymme (avtalskonstruktionerna 4–7) omfattade tillsammans 62 procent av de anställda. Sådana avtal var betydligt vanligare i arbetaravtal (95 procent av de anställda) än i tjänstemannaavtal (23 procent av de anställda). Avtalskonstruktionerna förekom med ett enda undantag enbart inom privat sektor. Det undantaget var huvudöverenskommelsen mellan Sveriges Kommuner och Landsting och Svenska Kommunalarbetsförbundet.

7.2 Avtalen inom industrin 2013 bildade norm

De kollektivavtal som tecknades under 2014 präglades av de 55 avtal mellan Industriavtalets parter som träffades i början av april 2013. Det kan därför vara på sin plats med en kort sammanfattning av innehållet i dessa avtal.⁵⁹

Avtalen inom industrin blev treåriga (36 månader) och innebar ökningen av arbetskraftskostnaden blev sammanlagt 6,8 procent, vilket därmed blev normen för i de avtal som tecknades på andra områden under fortsättningen av 2013 och också i de avtal som tecknades under 2014.

I flera avtal var löneökningarna högre än ”märkets” 6,8 procent, men detta komprimerades med olika typer av avräkningar. Vanligt förekommande åtgärder var att förlänga avtalsperiodens längd eller att räkna upp avtalets lägstlöner och andra ersättningar med mindre än normen på 6,8 procent. Andra kostnadshöjande åtgärder där avräkning skedde från avtalsvärdet rörde föräldraledighet och delpension.

I ett flertal kollektivavtal för såväl arbetare som tjänstemän utökades föräldralönen.

⁵⁸ Se fördjupningsruta om hur Medlingsinstitutet beräknar hur många anställda som omfattas av kollektivavtalen, Bilaga 4.

⁵⁹ Avtalen beskrivs utförligare i ”Avtalsrörelsen och lönebildningen 2013”.

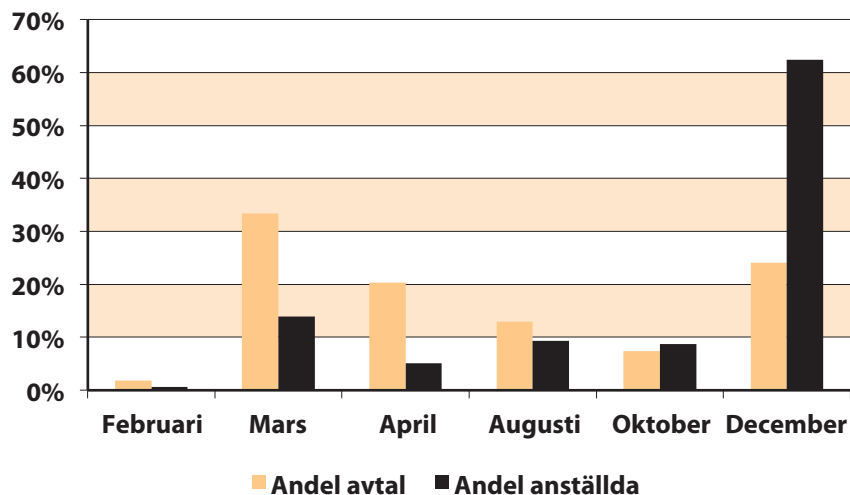
LO och Svenskt Näringsliv träffade en principöverenskommelse om att inrätta en försäkring om kompletterande föräldrapenning som började gälla den 1 januari 2014. Försäkringen ersatte i de flesta fall de överenskommelser om föräldralön som fanns i LO-förbundens branschavtal.

I ett antal arbetar- och tjänstemannaavtal infördes en möjlighet att ansöka om delpension från 60 eller 62 års ålder. Reformen finansieras genom årliga avsättningar från arbetsgivarsidan. Inom flera tjänstemannaavtal mellan Almega och Svensk Handel å ena sidan och Unionen å andra sidan hänsköts frågan i stället till arbetsgrupper.

7.3 Avtalens utlöpningstidpunkt under 2014

I **diagram 7.1** redovisas andelen avtal respektive andelen anställda som berördes av avtalsrörelsen 2014 fördelade efter avtalets utlöpningsmånad. Som framgår av diagrammet löpte flest avtal ut i mars månad. Däremot var det flest anställda som berördes av avtal som gällde till december månad. I det senare fallet var det avtalet mellan Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO) och Finansförbundet som vägde tungt. Övriga avtal som löpte ut samtidigt omfattade förhållandevis få anställda. Utöver avtalen i diagrammet finns det cirka 150 tillsvidareavtal som är uppsägningsbara, oftast med tre månaders uppsägningstid.

Diagram 7.1 Andel avtal respektive andel anställda fördelat efter avtalets utlöpningsmånad 2014



Källa: Medlingsinstitutet

I **tabell 7.2** redovisas de avtal som löpte ut 2014 och som därmed skulle omförhandlas under året. Se också diagram 7.1.

I tabellen redovisas inte de sex avtal som sades upp under året och fick sin nya utlöpningstidpunkt under 2014. Bland dem fanns bland annat spårtrafikavtalet mellan Seko och Almega Tjänsteförbunden som ledde till en uppmärksammas

konflikt. Inte heller det uppsagda byggavtalet mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet ingår i tabellen⁶⁰.

Tabell 7.2 Antal avtal med utlöpningsstidpunkt 2014

	Antal avtal	Antal anställda
Arbetsgivaralliansen	25	18 000
Arbetsgivarföreningen KFO	2	8 000
Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation BAO	1	38 000
Föreningen Vårdföretagarna	4	12 000
Svenska Flygbranschen	4	1 000
Sveriges Frisörföretagare	1	3 000
Övriga	17	9 000
Samtliga	54	88 000

Källa: Medlingsinstitutet

Som framgår av tabellen var Arbetsgivaralliansen den arbetsgivarorganisation som hade flest avtal som skulle omförhandlas, medan Bankinstitutens Arbetsgivareorganisationens avtal omfattade flest anställda.⁶¹

7.4 Yrkanden

Avtalet för bankanställda mellan Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO) och Finansförbundet var det klart största under 2014 och omfattade närmare 40 000 anställda. Finansförbundet yrkade dels på fortsatt siffrersatta lönegarantier för individen i form av en stupstock, dels på att det partsgemensamma arbetet mot osakliga löneskillnader skulle intensifieras. Yrkandena ska ses mot bakgrund av att Finansförbundet sade upp sitt löneavtal eftersom man ansåg att många bankanställda blev utan löneökningar när det inte fanns siffrersatta lönegarantier i avtalet.

Ett annat av de större avtal som löpte ut under året var avtalet för frisörer mellan Sveriges Frisörföretagare och Handelsanställdas förbund (cirka 8 000 anställda). Handels yrkade på löneökningar i nivå med övriga avtalsområden, utökat tjänstetidstillägg och högre bidrag till arbetskläder och friskvård.

Arbetsgivaralliansen var annars den arbetsgivarorganisation som hade flest avtal som löpte ut under 2014 – 25 stycken av deras 33 avtal. Motparterna inom Akademikerförbunden yrkade dels på förtydliganden rörande skrivningarna om att föräldralediga inte ska missgynnas, dels på en utökad föräldralön från fem till sex månader. Lärarnas Samverkansråd yrkade i förhandlingarna med Arbetsgivaralliansen, i likhet med inom andra avtalsområden, även på en relativlöneförskjutning till fördel för lärarna.

⁶⁰ Mer om dessa båda avtal finns att läsa i avsnitt 12.8.

⁶¹ För en beskrivning av hur Medlingsinstitutet beräknar antalet anställda se fördjupning i Bilaga 4.

8 Förhandlingsresultat 2014

Avtalsrörelsen var av förhållandevis liten omfattning år 2014. Under året tecknades 43 nya kollektivavtal om löner och allmänna villkor.⁶²

Förhandlingsresultaten från år 2013, då Industriavtalets märke etablerades i treårsavtal, satte sin prägel på förhandlingarna. Ökningen av arbetskraftskostnaden blev omkring 2,3 procent årligen och motsvarade därmed industrinormen. De flesta avtal som tecknades löper i 24 månader och följer därmed även tidsmässigt industriavtalen så att förhandlingarna kommer att sammanfalla 2016.

Undantaget är de läraravtal som tecknades och som har längre löptid och avslutas med två år utan centralt angivet utrymme.

Det återstår 23 avtal att förhandla som inte blev klara under 2014. Bland dem finns till exempel tjänstemannaavtalet mellan Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, BAO, och Finansförbundet som berör cirka 38 000 anställda och Sacoförbundens⁶³ avtal med BAO som omfattar cirka 6 000 anställda.

8.1 Avtal i rätt tid

Det finns ett samhälleligt intresse av att nya avtal träffas innan de gamla har löpt ut eftersom konfliktrisken då undanröjs. 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 samsyn kring nyttan av att träffa avtal innan de gällande avtalen löpt ut.

I **tabell 8.1** redovisas uppgörelser under 2014 i förhållande till utlöpningstidpunkt räknat i procent av antalet anställda för perioden 2004 till 2014⁶⁴.

Som framgår av tabellen tecknades avtalen för 57 procent av de anställda inom tre veckor efter utlöpningstidpunkten eller tidigare, vilket är i nivå med avtalsrörelsen 2013.

Tabell 8.1 Avtal i rätt tid

Uppgörelser i förhållande till utlöpningstidpunkt räknat i procent av antalet anställda

	2004	2007	2010	2011	2012	2013	2014
På utlöpningstidpunkten eller tidigare	72	67	23	72	37	9	42
Inom tre veckor efter utlöpningstidpunkten	5	5	15	10	32	46	15

Källa: Medlingsinstitutet

Bland de avtal som slöts mer än fyra månader efter utlöpningstidpunkten kan nämnas avtal inom utbildningsområdet mellan Arbetsgivaralliansen och Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund och Svenska Folkhögskolans Lärarförbund samt taxiavtalet mellan Biltrafikens Arbetsgivarförbund och Svenska Transportarbetareförbundet.

⁶² Till detta kommer avtal som enbart innebär förändringar i allmänna villkor.

⁶³ Jusek, Sveriges Ingenjörer och Civilekonomerna.

⁶⁴ Tabellen baseras på avtal som blev klara respektive kalenderår.

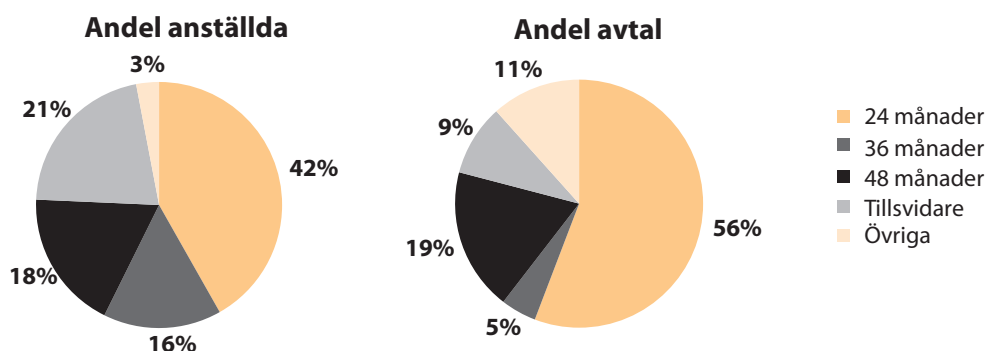
8.2 Avtalsperiodens längd

Avtalsrörelsen 2013 karaktäriserades av långa avtalsperioder, där den vanligaste avtalslängden var 36 månader – både när det gäller antal avtal som slöts och antal anställda som berördes. Det fanns även avtal med betydligt längre löptid. Som exempel kan nämnas att friskoleavtalen mellan Almega Tjänsteförbunden å ena sidan och Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund å andra sidan, som slöts 2013, löper på 48 månader.

De avtal som tecknades 2014 var starkt påverkade av dessa avtalslängder, men på lite olika sätt. När det gäller lärarnas avtal hade de nytecknade avtalen långa löptider.⁶⁵

I flertalet av de övriga avtalen sker i stället en anpassning så att de löper ut samtidigt som de treårsavtal som tecknades 2013, se **diagram 8.1**.

Diagram 8.1. Andel avtal respektive andel anställda fördelade efter avtalsperiodens längd uttryckt i månader



Källa: Medlingsinstitutet

Som framgår av diagram 8.1 så är 24-månadersavtal de klart vanligaste 2014, både uttryckt som andel avtal och som andel anställda som omfattas. Taxi-avtalet mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet är störst med 8 000 anställda och löper på 36 månader.

Fyra tillsvidareavtal tecknades under 2014. Föreningen Vårdföretagarna slöt tre tillsvidareavtal med Vision och ett med Vårdförbundet. Det kan jämföras med de 54 tillsvidareavtal som slöts 2013.

8.3 Uppsägningsbara avtal

Förtida utlöpningsstidpunkt under 2014

Av de avtal som tecknades år 2014 går enbart de tre avtalen mellan Föreningen Vårdföretagarna och Vision att säga upp i förtid. Detta kan jämföras med avtalsrörelsen 2013, då närmare hälften av avtalen hade den möjligheten.

⁶⁵ Se också avsnitt 8.3.

De avtal som kunde löpa ut redan under 2014 vid en förtida uppsägning var:

- *Byggavtalet* mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet, där avtalet kunde sägas upp under perioden 15–28 februari för att upphöra att gälla den 31 mars 2014.
- *Spårtrafikavtalen* mellan Almega Tjänsteförbunden och Seko – Service- och kommunikationsfacket, Sveriges Ingenjörer, Sacoförbundet Trafik och Järnväg samt Fackförbundet ST. Avtalet kunde sägas upp senast den 31 mars 2014 för att upphöra att gälla den 31 maj 2014.
- *Revisions- och konsultföretag* mellan Almega Tjänsteföretagen och Unionen, där avtalet kunde sägas upp den 30 juni 2014 för att upphöra att gälla den 31 december 2014.
- *Avtalet för akademiker* mellan Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, BAO, och Jusek, Civilekonomerna och Sveriges Ingenjörer. Avtalet kunde sägas upp den 30 september 2014 för att upphöra att gälla den 31 december 2014.

Såväl Byggnadsarbetareförbundet (Byggavtalet) som Seko (Spårtrafikavtalet) utnyttjade möjligheten att säga upp sina avtal på grund av missnöje med de resultat som uppnåddes i tillsatta arbetsgrupper.⁶⁶ Även Akademikerorganisationerna utnyttjade möjligheten till förtida uppsägning i avtalet med BAO.

Andra uppsagda avtal

Av tillsvidareavtalen sades ett avtal upp, nämligen avtalet för sjuksköterskor i privata ambulansföretag (tecknat mellan Föreningen Vårdföretagarna och Vårdförbundet) med utlöpningsstidpunkt den 30 juni 2014.

Andra avtal som löper vidare

Avtalet inom hälso- och sjukvård mellan Sveriges Kommuner och Landsting och Pacta å ena sidan och Vårdförbundet och Fysioterapeuterna å andra sidan skulle löpt ut på våren 2015 vid en uppsägning under 2014. Avtalet löper vidare i och med att parterna valt att inte utnyttja möjligheten till uppsägning.

Svenska Transportarbetareförbundet sade upp Hamn- och stuveriavtalet med Sveriges Hamnar till upphörande den 31 mars 2015. Uppsägningen återtogs emellertid sedan parterna enats om att premieinbetalningarna till stiftelsen Portsida höjs från och med den 1 januari 2015.

8.4 Avtalsinnehåll

De avtal som slöts 2014 innebar arbetskraftskostnadsökningar med omkring 2,3 procent årligen, vilket motsvarar den så kallade industrinormen. Undantaget är de läraravtal som tecknades och som har längre löptid och avslutas med två år utan centralt angivet utrymme.

⁶⁶ Se också avsnitt 11.8.

Föräldraledighet

I flera avtal slutna 2013 ökades föräldralönen från fem till sex månader. Det blev också fallet 2014 i avtal slutna med Arbetsgivaralliansen samt Arbetsgivarföreningen KFO.

Svenskt Näringsliv och LO träffade under 2013 en principöverenskommelse om en försäkring om kompletterande föräldrapenning, giltig från den 1 januari 2014. Även medlemmar inom kooperationens avtalsområde KFO-LO omfattades av försäkringen. Ersättningen motsvarar tio procent av föräldrapenningunderlaget upp till och med tio prisbasbelopp och 90 procent för lönedelar däröver.

Den kompletterande föräldrapenningen ersatte de överenskommelser om föräldralön/föräldraersättning som fanns i avtalsområden där LO-förbunden är part, vilket för 2014 berörde taxiavtalet mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet.

Delpension

Till skillnad från 2013 infördes det inte någon möjlighet att ansöka om delpension från 60 eller 62 års ålder i några av de avtal som tecknades 2014.

Lägstlöner och minimilöner

Av de avtal som tecknades under 2014 innehöll cirka 10 bestämmelser om lägstlöner/minimilöner eller hade tarifflöner. Ett exempel är Taxiavtalet mellan Biltrafikens Arbetsgivarförbund och Svenska Transportarbetareförbundet.

Lägstlönerna kan vara bestämda utifrån exempelvis ålder, kompetenskrav, erfarenhet i form av yrkesvana/branschvana, anställningstid eller någon kombination av dessa faktorer. I tjänstemannaavtal bestäms lägstlönerna oftast enbart efter ålder, som i Unionens avtal med Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer (IDEA). I Svenska Kommunalarbetareförbundets tre avtal med Arbetsgivaralliansen bestäms lägstlönerna även av utbildning.

I **Bilaga 3** finns uppgifter om lägstlöner för ett antal avtal.

Arbetsgrupper

Svårlosta avtalsfrågor behandlas ofta i arbetsgrupper. I överenskommelserna 2013 var det framförallt frågor som rörde pension, deltidspension, lönebildning och arbetstid som var i fokus i tillsatta arbetsgrupper. Även arbetet med att modernisera avtalen var ett ämne för grupperna.

I 2014 års avtal är arbetsgrupper inte lika vanligt förekommande. I avtalet mellan Föreningen Vårdföretagarna och Vårdförbundet rörande sjuksköterskor anställda i ambulansföretag tillsattes en arbetsgrupp för att se över lönebildningen. En annan arbetsgrupp skulle förbättra ett påbörjat arbete om ambulanssjuksköterskors arbetstid.

I avtalet mellan Vårdföretagarna och Vision för anställda inom företagshälsovården tillsattes två arbetsgrupper. Den ena gällde fackligt arbete den andra kompetensutveckling och sambandet mellan kompetens- och löneutveckling.

I avtalet mellan Kommunala Företagens Samorganisation, KFS, och lärarorganisationerna Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund tillsattes flera arbetsgrupper om bland annat arbetstid, statistiksamverkan och fackligt arbete.

Idrottsavtalet mellan Arbetsgivaralliansen och Unionen innehåller tre arbetsgrupper som rör individgarantin i löneavtalet; behovet av att stärka chefens roll och rätt till deltidspension.

Olika slag av individgarantier

Individgarantin kan se ut på olika sätt i de centrala avtalen. Som framgått av redogörelsen av avtalskonstruktionerna⁶⁷ 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 antingen utformad som en garanti med ett lägsta belopp vid varje revisionstidpunkt, eller som en garanti 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 anses innehålla en individgaranti.

Av de kollektivavtal som tecknats under 2014 innehåller cirka hälften någon form av individgaranti. De avtalen omfattar drygt hälften av de anställda som fick nya avtal 2014.

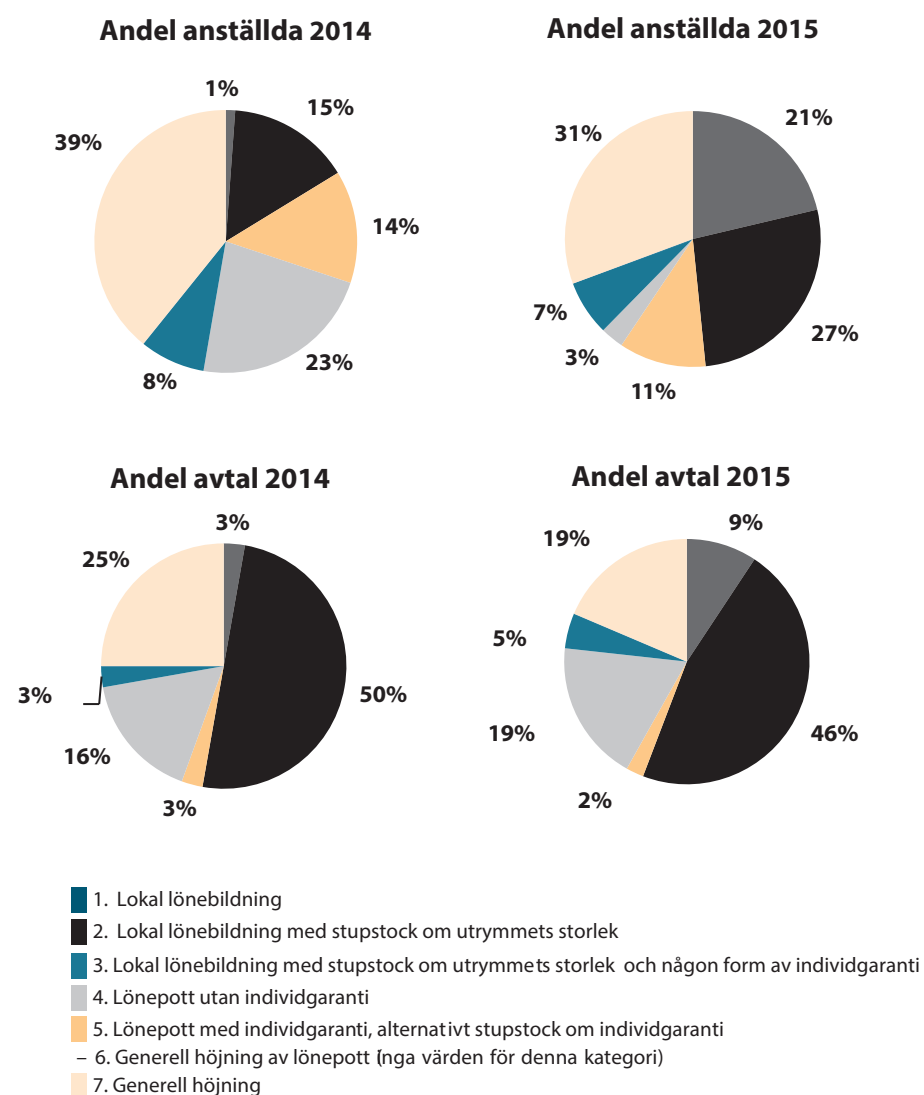
Ett avtal med en annorlunda konstruktion på individgarantin är Idrottsavtalet mellan Arbetsgivaralliansen och Unionen. Avtalet innehåller en alternativ regel för 2015. Regeln innebär att löneutfallet kan vara lägre än individgarantin för medlem i Unionen som inte uppfyller uppsatta mål.

⁶⁷ För en närmare beskrivning av avtalskonstruktionerna se fördjupning i avsnitt 7.1.

8.5 Avtalskonstruktioner i avtal slutna 2014

I **diagram 8.2** redovisas de sju avtalskonstruktionerna i avtal slutna 2014.⁶⁸ Som framgår av diagrammet är det framförallt avtalskonstruktionerna 2, 4 och 7 som varit aktuella.

Diagram 8.2 Andel anställda och andel avtal fördelade efter avtalskonstruktion i avtal slutna 2014



Källa: Medlingsinstitutet

⁶⁸ För en närmare beskrivning av avtalskonstruktionerna se fördjupning i avsnitt 7.1

Avtalsåret 2014 var av begränsad omfattning både avseende antal anställda som berördes och antal avtal och de tecknade avtalen ger därför inte någon representativ bild. I kapitel 9 redovisas avtal fördelade efter avtalskonstruktion, oberoende av när de slöts.

Avtal med flera avtalskonstruktioner

Det är inte helt ovanligt att löneavtalen innehåller möjligheter för parter att komma överens om en alternativ lönemodell. Ett exempel är avtalet mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund å ena sidan och Sveriges Ingenjörer och Unionen å andra sidan som innehåller en möjlighet till ett alternativt lokalt löneavtal.

En annan variant är att parterna kompletterar ett gällande avtal med ett nytt alternativt löneavtal som löper parallellt med det gällande kollektivavtalet. VVS Företagen och Unionen tecknade i september 2014 ett sådant kompletterande löneavtal, där lokala parter kan enas om att välja bort systemet med lönepott och individgaranti.

Det kan också förekomma att löneavtalet innehåller två olika konstruktioner som baseras på förhållanden ute hos företagen. I de två kursgårdsavtalen mellan Arbetsgivarföreningen KFO och Handelsanställdas förbund som slöts 2014 finns en skrivning om löneutrymmet dels för företag och organisationer som tillämpar tarifflönesystem, dels för företag som tillämpar någon form av individuell lönesättning. I det senare fallet finns individgarantier specificerade i löneavtalet. I Medlingsinstitutets sammanställning väljs den avtalskonstruktion som omnämns först i avtalet, i dessa två fall avtalskonstruktion 7.

Medlingsinstitutet har ingen information om vilken avtalskonstruktion som tillämpas lokalt och beaktar därför inte förekomsten av alternativa löne-modeller i sina redovisningar.

8.6 Olika förändringar av kollektivavtal

Antalet avtal på arbetsmarknaden förändras över tid. Det kan ske genom att ytterligare ett fackförbund går in som part i ett befintligt avtal. Det kan också ske genom att parter träffar avtal på ett nytt område. En annan variant är att två eller flera avtal slås ihop till ett avtal. Det förekommer också att avtal upphör att gälla eller byter namn. Nedan redovisas exempel på förändringar som ägt rum under 2014.

Nya avtal

- Ett nytt kollektivavtal mellan den nya avtalsparten Tekniktjänste-arbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer respektive Unionen har tecknats för tjänsteföretag med enbart tjänstemän anställda. Avtalet omfattar cirka 5 000 anställda på teknikkonsultföretaget ÅF. Tekniktjänstearbetsgivarna ingår i Teknikföretagen.

Upphörda avtal

- Pilotavtalet för SMA Helicopter Rescue AB mellan Svenska Flygbranschen och Svensk Pilotförening har upphört att gälla. Verksamheten är överförd till Sjöfartsverket.

Övriga förändringar

- Bussarbetsgivarna och Svenska Bussbranschens Riksförbund har gått samman och heter från och med den 1 januari 2014 Sveriges Bussföretag.
- Farmaciförbundet och Unionen har gått samman från och med den 1 januari 2014. Ny branschriktning blir Farmaci & Hälsa.
- Bransch- och arbetsgivarorganisationerna Måleriföretagarna och Målaremästarna går samman och bildar den nya organisationen Måleriföretagen i Sverige den 1 januari 2015. Den nya organisationen blir medlem i Svenskt Näringsliv.
- Föreningen Vårdföretagarnas avtal med Fysioterapeuterna, Vision och Vårdförbundet rörande bransch C Läkarmottagningar upphörde den 1 februari 2014 och införlivades i avtal för bransch E Vård- och behandling samt omsorgsverksamhet.
- Svenska Flygbranschens avtal Oxford Aviation Academy har bytt namn till CAE Centre Stockholm AB.

8.7 ”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.

En utförlig beskrivning av olika typer av kollektivavtalade anställningsformer med utbildningsinnehåll går att läsa i ”Avtalsrörelsen och lönebildningen 2013”.

Bland de avtal som tecknats under 2014 finns Kommunala Företagens Samorganisation KFS avtal med Seko – Service- och kommunikationsfacket om yrkesintroduktionsanställningar i de kommunala energibolagen med 75 procent av lägslönen och där 25 procent av arbetstiden avsätts till utbildning.

Yrkesintroduktionsavtal för fastighetsbranschen träffades under 2014 mellan Fastigo, Almega Tjänsteförbunden/Fastighetsarbetsgivarna och Arbetsgivarföreningen KFO å ena sidan och Fastighetsanställdas Förbund å andra sidan. Också Fastigo och Svenska Kommunalarbetsareförbundet träffade ett yrkesintroduktionsavtal under 2014.

KFS, Kommunala Företagens Samorganisation, och Seko träffade i november ett yrkesintroduktionsavtal för de kommunala energibolagen.

Det stöd för yrkesintroduktionsavtal som infördes den 15 januari 2014 ska utvärderas av fyra myndigheter: Statskontoret (som har en samordnande roll), Konjunkturinstitutet, Konkurrensverket och Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).

9 Översikt av samtliga avtal

Medlingsinstitutet har byggt upp en omfattande kunskap om centrala kollektivavtal. Vid 2014 års utgång fanns 685 registrerade kollektivavtal om löner och allmänna villkor där Medlingsinstitutet har information om bland annat avtalsperioder och avtalskonstruktioner. Till dessa ska också läggas ett antal särskilda avtal med utbildningsinnehåll – till exempel yrkesintroduktionsavtal.

9.1 Avtalens fördelning efter sektor

I **tabell 9.1** redovisas antalet kollektivavtal om löner och allmänna villkor och antalet anställda som berörs i respektive sektor.⁶⁹

Av tabellen framgår att två tredjedelar av alla anställda arbetar i privat sektor och att huvuddelen av dem omfattas av avtal som tecknats av Svenskt Näringslivs medlemsorganisationer.

Svenskt Näringslivs organisationer har tecknat 394 avtal medan övriga arbetsgivarorganisationer inom privat sektor står för 265 avtal. Det finns alltså många avtal utanför Svenskt Näringsliv som omfattar förhållandevis få anställda. Avtalen inom Svenskt Näringsliv omfattar i genomsnitt fyra gånger så många anställda som övriga avtal inom den privata sektorn.

Mer än vart femte avtal på arbetsmarknaden är ett tillsvidareavtal – och kan alltså sägas upp, oftast med tre månaders uppsägningstid. Antalet anställda som omfattas av tillsvidareavtal är större i offentlig sektor trots att sektorn är betydligt mindre än den privata.

Ett exempel på en arbetsgivarorganisation utanför Svenskt Näringsliv som tecknar många avtal är KFS, Kommunala Företagens Samorganisation. KFS har 88 avtal som omfattar sammanlagt 30 000 anställda.

Tabell 9.1 Antal avtal respektive antal anställda fördelat efter sektor 2014

	Antal avtal	Antal anställda	Därav tillsvidareavtal	
			Antal avtal	Antal anställda
Privat sektor	659	2 185 000	141	100 000
Svenskt Näringsliv	394	1 895 000	55	80 000
därav Industriavtalet	55	500 000	–	–
Övrig privat sektor	265	290 000	86	20 000
Offentlig sektor	26	1 245 000	10	155 000
Kommuner och landsting	23	1 015 000	9	50 000
Staten	3	235 000	1	107 000
Totalt	685	3 430 000	151	255 000

Källa: Medlingsinstitutet

⁶⁹ Se bilaga 4 om hur Medlingsinstitutet beräknar antalet avtal och antalet anställda som omfattas av olika avtal.

9.2 Graden av lokalt inflytande 2014 och 2015

Två centrala begrepp när Medlingsinstitutet analyserar avtalskonstruktioner är lönebildning och lönesättning. Medlingsinstitutet har valt att i det här sammanhanget definiera *lönebildning* som olika sätt att bestämma det löneutrymme som ska fördelas. Löneutrymmet kan bestämmas centralt eller lokalt.

Med lönesättning menas i det följande olika sätt att fördela löneutrymmet på de anställda inom ramarna för lönebildningen. Lönesättning kan ske generellt eller individuellt.

Det går att gruppera avtalskonstruktionerna utifrån dessa två begrepp. I **tabell 9.2** presenteras en schematisk fördelning av de sju avtalskonstruktionerna.

Tabell 9.2 Grad av lokalt respektive individuellt inflytande i 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
Så definierar Medlingsinstitutet de sju avtalskonstruktionerna:⁷⁰ 1. Lokal lönebildning 2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek 3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti 4. Lönepott utan individgaranti 5. Lönepott med individgaranti, alternativt stupstock om individgaranti 6. Generell höjning av lönepott 7. Generell höjning				

Källa: Medlingsinstitutet

Som framgår av tabellen innebär avtalskonstruktionerna 4, 5, 6 och 7 att löneutrymmets storlek fastställs i de centrala avtalen, även om det görs i form av ett ”lägsta utrymme”. Avtalskonstruktionerna 1–3 innebär lokal lönebildning där avtalskonstruktionerna 2 och 3 innehåller en så kallad stupstock om parterna inte enas lokalt.

Avtalskonstruktion 7 innebär ett generellt utlägg av löneutrymmet. De övriga avtalskonstruktionerna innebär individuell lönesättning i olika former.

I **tabell 9.3** redovisas andelen anställda 2014 respektive 2015 utifrån fördelningen i tabell 9.2. Som framgår av tabellen omfattas 61 procent av de anställda år 2014 av avtal som innebär att löneutrymmet fastställs av centrala parter. För 18 procent av de anställda fastställs år 2014 löneutrymmet helt av lokala parter (avtalskonstruktion 1).

Andelen anställda som omfattas av avtal med någon form av individgaranti uppgår till 39 procent (totalsumman av ”generellt” 8 procent och ”generellt och

⁷⁰ För en närmare beskrivning av avtalskonstruktionerna se fördjupningen i avsnitt 7.1. Där förklaras också begreppet ”stupstock” mer ingående.

individuellt” 31 procent). Det betyder att majoriteten (drygt 60 procent) av de anställda omfattas av avtal utan angivna individgarantier.

Tabell 9.3 Andel anställda efter grad av inflytande i avtalen 2014 (2015*)
Procent

		Generellt	Generellt och individuellt	Individuellt	Totalt
Samtliga avtal	Lokalt	–	–	18 (23)	18 (23)
	Centralt och lokalt	–	4 (4)	16 (12)	20 (16)
	Centralt	8 (8)	28 (27)	25 (26)	61 (61)
	Totalt	8 (8)	31 (31)	60 (61)	100

På grund av avrundningseffekter summerar inte procenttalen alltid till 100.

*2015 års uppgifter inom parentes

Källa: Medlingsinstitutet

År 2015 sker det en omfördelning av de anställda efter avtalskonstruktion, där den huvudsakliga förändringen är att andelen anställda som omfattas av avtalskonstruktion 1 (”lokalt” och ”individuellt” i tabell 9.3) ökar från 18 till 23 procent. Förändringen förklaras av en minskning av andelen anställda som omfattas av avtalskonstruktion 2 (”centralt och lokalt” och ”individuellt”) där andelen minskar från 16 till 12 procent.

Det är stora skillnader på hur avtalskonstruktionerna fördelar sig beroende på facklig tillhörighet. I **tabell 9.4** redovisas andelen anställda efter avtalskonstruktion och facklig centralorganisation.

Tabell 9.4 Andel anställda efter grad av inflytande i avtalen uppdelat efter facklig centralorganisation 2014 (2015*)
Procent

		Generellt	Generellt och individuellt	Individuellt	Totalt
LO-förbund	Lokalt	–	–	0 (0)	0 (0)
	Centralt och lokalt	–	3 (3)	2 (2)	5 (5)
	Centralt	15 (15)	40 (40)	40 (40)	95 (95)
	Totalt	15 (15)	42 (42)	42 (42)	100
TCO-förbund	Lokalt	–	–	29 (38)	29 (38)
	Centralt och lokalt	–	8 (8)	30 (23)	38 (31)
	Centralt	1 (1)	22 (20)	9 (10)	32 (31)
	Totalt	1 (1)	30 (28)	69 (71)	100
Saco-förbund	Lokalt	–	–	55 (67)	55 (67)
	Centralt och lokalt	–	0 (0)	38 (26)	38 (26)
	Centralt	0 (0)	0 (0)	7 (7)	8 (8)
	Totalt	0 (0)	0 (0)	100 (100)	100
Ej knuten till centralorg.	Lokalt	–	–	75 (91)	75 (91)
	Centralt och lokalt	–	0 (0)	16 (0)	16 (0)
	Centralt	9 (9)	0 (0)	0 (0)	9 (9)
	Totalt	9 (9)	0 (0)	91 (91)	100

Anmärkning: Siffran noll innebär att det är möjligt att teckna avtal, men att det inte gjorts eller att så få anställda berörs att värdet avrundas till noll.

På grund av avrundningseffekter summerar inte procenttalen alltid till 100.

* 2015 års siffra inom parentes

Källa: Medlingsinstitutet

I *LO-förbundens* avtal bestäms både år 2014 och 2015 löneutrymmet för 95 procent av de anställda i de centrala avtalen och 57 procent (15+42) har någon form av individgaranti⁷¹.

Sacoförbundens avtal har en helt annan profil. Andelen anställda vars löneutrymme bestäms i centrala avtal är 8 procent. Endast ett fåtal anställda omfattas av någon form av individgaranti. I tabellen är andelarna avrundade till noll båda åren.

För anställda som omfattas av avtal slutna av ett *TCO-förbund* bestäms löneutrymmet centralt för 32 procent av de anställda 2014 och 31 procent år 2015. Individgarantier omfattar 31 procent (1+30) av de anställda år 2014 och 29 procent (1+28) 2015.

Det är främst inom tjänstemannaavtal som det sker byten av avtalskonstruktion mellan 2014 och 2015. Tydligast är tjänstemännens förflyttning från avtalskonstruktion 2 till 1, vilket betyder att det lokala inflytandet ökar år 2015. Antalet anställda som omfattas av avtalskonstruktion 1 och vars avtal är slutna av *TCO-förbund* uppgår till 38 procent 2015. För anställda som omfattas av avtal slutna av *Sacoförbund* är motsvarande andel 67 procent.

⁷¹ LO-förbund kolumnerna "generellt" (15 procent) och "generellt och individuellt" (42 procent).

De sju avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor

I **tabell 9.5** redovisas de sju avtalskonstruktionerna inom respektive sektor. En mer detaljerad beskrivning finns i tabell 10.1.

Tabell 9.5 Avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor 2014 och (2015*)

Procent

Avtalskonstruktion	Andel anställda med olika avtalskonstruktioner i de olika sektorerna			
	Privat	Staten	Kommuner och landsting	Samtliga sektorer
1. Lokal lönebildning	8 (9)	46 (46)	34 (49)	18 (23)
arbetare**	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
tjänstemän	20 (21)	49 (49)	69 (100)	40 (50)
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	13 (13)	54 (54)	15 (0)	16 (12)
arbetare**	2 (2)	100 (100)	0 (0)	2 (2)
tjänstemän	29 (29)	51 (51)	31 (0)	32 (23)
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	6 (6)	0 (0)	0 (0)	4 (4)
arbetare**	4 (4)	0 (0)	0 (0)	3 (3)
tjänstemän	9 (9)	0 (0)	0 (0)	5 (5)
4. Lönepott utan individgaranti	16 (17)	0 (0)	50 (50)	25 (26)
arbetare**	17 (17)	0 (0)	100 (100)	40 (40)
tjänstemän	15 (16)	0 (0)	0 (0)	8 (9)
5. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti	21 (20)	0 (0)	0 (0)	13 (13)
arbetare**	18 (18)	0 (0)	0 (0)	13 (13)
tjänstemän	25 (23)	0 (0)	0 (0)	14 (12)
6. Generell höjning och lönepott	22 (22)	0 (0)	0 (0)	14 (14)
arbetare**	37 (37)	0 (0)	0 (0)	27 (27)
tjänstemän	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
7. Generell höjning	13 (13)	0 (0)	0 (0)	8 (8)
arbetare**	21 (21)	0 (0)	0 (0)	15 (15)
tjänstemän	1 (1)	0 (0)	0 (0)	1 (1)

* 2015 års uppgifter inom parentes

** Som arbetare definieras anställda som omfattas av avtal tecknade av något av LO:s medlemsförbund.

Källa: Medlingsinstitutet

De flesta anställda omfattas av avtal som saknar individgarantier (avtalskonstruktionerna 1, 2 och 4). Det är framförallt kommuner, landsting och staten som berörs av dessa avtalskonstruktioner. Inom staten finns inget centralt angivet utrymme i något avtal, medan avtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, och Svenska Kommunalarbetsförbundet innehåller ett centralt angivet utrymme (avtalskonstruktion 4).

I privat sektor dominerar avtalskonstruktionerna 5 och 6, där arbetarna i huvudsak omfattas av avtalskonstruktion 6 (37 procent av arbetarna) och tjänstemännen av avtalskonstruktion 5 (25 procent av tjänstemännen 2014 och 23 procent 2015). Därutöver är avtalskonstruktion 7 vanligt förekommande i arbetaravtal (21 procent) och avtalskonstruktion 2 i tjänstemannaavtal (29 procent).

Avtalskonstruktion 3 förekommer enbart i privat sektor, där 4 procent av arbetarna och 9 procent av tjänstemännen omfattas av avtalskonstruktionen.

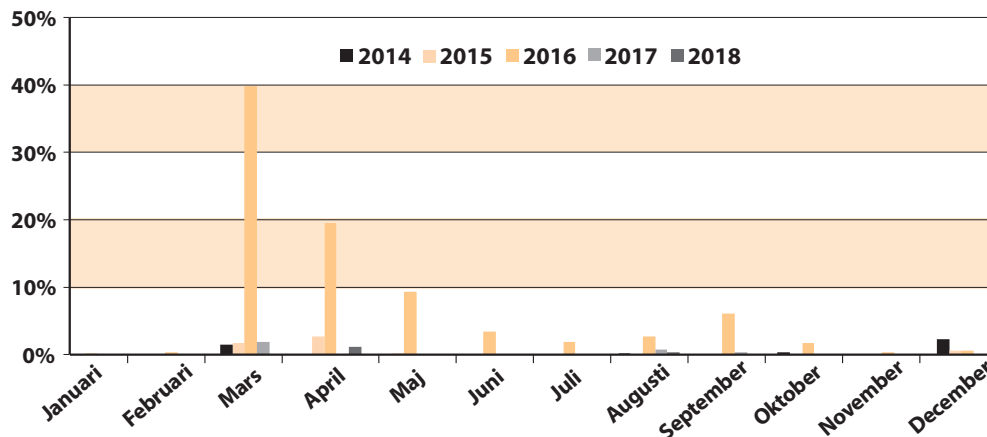
Som framgår av tabell 9.5 sker stora förändringar mellan 2014 och 2015 inom kommuner och landsting. Avtalen inom två av OFR:s förbundsområden (Allmän kommunal verksamhet och Läkare) byter avtalskonstruktion från grupp 2 till grupp 1 mellan 2014 och 2015. Motsvarande förändring för lärare i avtalen med Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Pacta skedde redan 2014. Det betyder att andelen tjänstemän i grupp 1 i kommuner och landsting ökar från 32 procent år 2013 (se tabell 7.1) till 100 procent år 2015.

9.3 Utlöpningstidpunkter

De flesta av de 685 centrala kollektivavtalen om löner och allmänna villkor gäller under flera år. I **diagram 9.1** redovisas andelen avtal fördelat efter utlöpningsstidpunkt. I **diagram 9.2** redovisas dessutom andelen anställda fördelat efter utlöpningsstidpunkt. Diagrammen baseras på de avtal som har en fastställd utlöpningsstidpunkt, det vill säga de 151 tillsvidareavtalen ingår inte.

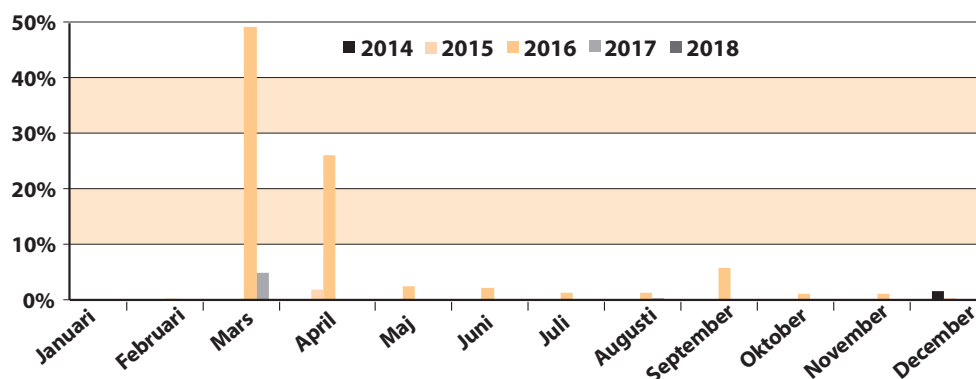
Av diagrammen 9.1 och 9.2 framgår att 40 procent av alla avtal på arbetsmarknaden ska omförhandlas i mars 2016 och dessa avtal omfattar 49 procent av de anställda, det vill säga drygt 1,5 miljoner löntagare. De flesta avtalen inom Industriavtalet hör till dem som löper ut i mars 2016.

Diagram 9.1 Andel avtal fördelat efter utlöpningsstidpunkt



Källa: Medlingsinstitutet

Diagram 9.2 Andel anställda fördelat efter avtalens utlöpningsstidpunkt

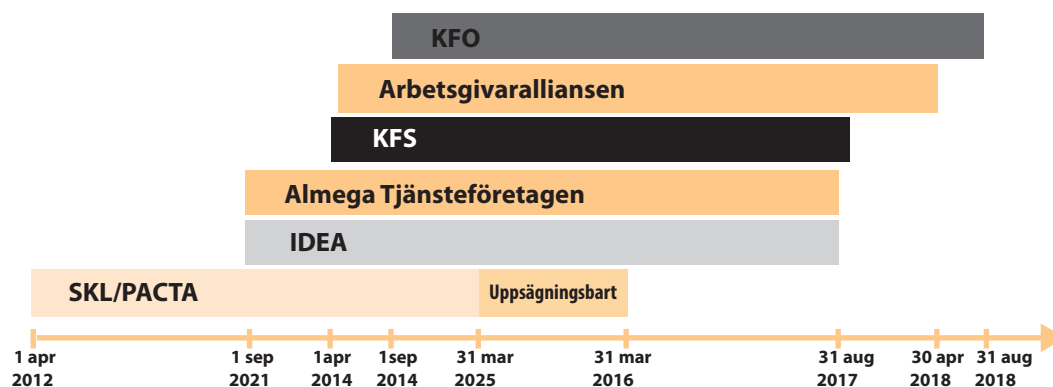


Källa: Medlingsinstitutet

Flera av de avtal som löper ut 2017 och 2018 är tecknade av Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund. För 2017 gäller det bland annat avtal med Kommunala Företagens Samorganisation KFS och Almega Tjänsteföretagen. För 2018 är motparterna i stället Arbetsgivaralliansen och Arbetsgivarföreningen KFO.

I **diagram 9.3** redovisas löptider för några ”läraravtal”. När det gäller avtalet med SKL/Pacta innehåller avtalet en möjlighet till uppsägning det sista avtalsåret.

Diagram 9.3 Löptider för lärarnas avtal med olika arbetsgivarorganisationer



Källa: Medlingsinstitutet

Exempel på andra avtal som ska omförhandlas 2017 är de avtal som Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, och Pacta har inom förbundsområdet Allmän kommunal verksamhet med Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Teaterförbundet. Också avtalen med Sveriges läkarförbund löper ut 2017.

9.4 Tillsvidareavtal

Det finns cirka 150 avtal som gäller tills vidare. Ledarna står för 57 av dessa avtal. Bland arbetsgivarorganisationerna är det Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) som har flest tillsvidareavtal, nämligen 54 stycken. I det senare fallet är antalet anställda som berörs litet. Totalt omfattar tillsvidareavtalen cirka 250 000 anställda, där Arbetsgivarverkets avtal med Saco-S är störst och omfattar cirka 107 000 anställda. Även tillsvidareavtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Pacta och Akademikeralliansen berör många anställda – cirka 50 000.

9.5 Uppsägning av avtal i förtid

Av de 508 avtal som slöts 2013 hade 234 avtal en möjlighet till uppsägning i förtid, med sista uppsägningsdag under 2014 i de flesta avtalen⁷². I de avtal som tecknades 2014 saknades en sådan uppsägningsmöjlighet. Den 1 januari 2015 återstod 36 avtal med möjlighet att sägas upp i förtid. Utlöpnings-tidpunkten infaller i så fall under 2015.

De fyra största avtalen som kan löpa ut redan under 2015 vid uppsägning i förtid är:

- Avtalet rörande personliga assistenter mellan Föreningen Vårdföretagarna och Svenska Kommunalarbetsförbundet – cirka 40 000 anställda (avtalet måste sägas upp senast den 28 februari med upphörande den 31 maj 2015).
- Avtalet rörande personliga assistenter mellan Arbetsgivarföreningen KFO och Svenska Kommunalarbetsförbundet – cirka 30 000 anställda (avtalet måste sägas upp senast den 30 april 2015 med upphörande 31 juli 2015).
- Måleriaavtalet mellan Målaremästarnas Riksförening och Svenska Målareförbundet – cirka 15 000 anställda (avtalet måste sägas upp senast den 31 januari 2015 med upphörande den 31 mars 2015).
- Avtalet mellan Samhallförbundet och IF Metall – cirka 15 000 anställda (avtalet måste sägas upp senast den 30 juni 2015 med upphörande den 30 september 2015).

Avtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Pacta och Lärarnas Samverkansråd (Läraryförbundet och Lärarnas Riksförbund) – cirka 190 000 anställda – kunde ha sagts upp senast den 1 januari 2015, men möjligheten utnyttjades inte.

⁷² Se avsnitt 7.3

10 Normen och den lokala lönebildningen

Efter avtalsrörelsen 2013 intensifierades den debatt som handlade om relativlöner, löneskillnader mellan sektorer, jämställda löner, avtalens flexibilitet och lokal lönebildning.

Två till synes motsatta och motverkande fenomen ställdes mot varandra: den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll och den lokala lönebildningen. I synnerhet riktades intresset mot den avtalskonstruktion som Medlingsinstitutet definierar som *Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme* (avtalskonstruktion 1). Sådana avtal kallas också "sifferlösa avtal" eller "processavtal".

Olika partsföreträdare framförde sina bästa argument för att värna sina intressen. Den gnista som satt fyr på debatten var troligen fackförbund som mer eller mindre öppet deklarerade att sifferlösa avtal var ett sätt att kringgå normen eller "märket". Ståndpunkterna verkade ofta mer utgå från medlemsnytta än från en ideologiskt grundad inställning till olika avtalskonstruktioner.

De som argumenterar mot märkets starka inflytande på lönebildningen och för sifferlösa avtal använder argument som att avtalen cementerar de löneskillnader som finns på dagens arbetsmarknad eller att olikheter är nödvändiga och dessutom skapar en tydligare koppling till enskilda medarbetares prestationer. Arbetsgivarorganisationer med många motparter kan också se sifferlösa avtal som en förutsättning för att kunna omfördela det totala löneutrymmet mellan olika avtalsområden.

De som argumenterar mot sifferlösa kollektivavtal menar att sådana avtal undergräver den ställning parterna inom Industriavtalet har som normsättare och därmed också den lönestabilitet som givit reallöneökningar i Sverige under en lång följd av år.

En utförligare diskussion om normering finns i avsnitt 12.3.

Medlingsinstitutet är neutralt till de olika avtalskonstruktionerna⁷³, men på grund av debatten inleddes en studie av märkets inverkan på arbetsmarknaden och de sifferlösa avtalens utbredning. Resultaten blev lika motsägande som överraskande. Genom parternas egna åtaganden står i stort sett hela arbetsmarknaden under inflytande av industrinormen. Samtidigt sker en allt mer ökad spridning av avtalskonstruktion 1.

⁷³ Enligt proposition 1999/2000:32 "Lönebildning för full sysselsättning" är formerna för lönebildningen i första hand en fråga för arbetsmarknadens parter: *"Frågor om utvecklingen av relativlöner för olika grupper samt lönenivåer och allmänna anställningsvillkor för enskilda grupper eller individer är frågor för vilka arbetsmarknadens parter har det fulla ansvaret."*

Industriavtalet och normeringen

Den 18 mars 1997 slöts "Samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning", i dagligt tal kallat Industriavtalet. Parterna representerande så gott som samtliga industrisektorer i Sverige.

Avtalet innehåller både en förhandlingsordning och ett samarbetsavtal som syftar till att utveckla svensk industri.

Avtalet sades upp på våren 2010 och ett nytt Industriavtal gäller sedan den 1 juli 2011.

De arbetsgivarorganisationer som undertecknat avtalet är:

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 Möbelföretagen.

De fackliga organisationer som undertecknat avtalet är: Sveriges Ingenjörer, Unionen, Industrifacket Metall, Livsmedelsarbetareförbundet och GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch.

Det nya Industriavtalet utgår från att parterna träffar avtal om löner och anställningsvillkor på förbunds nivå och reglerar hur förhandlingsprocessen ska gå till. Det görs också tydligt att det kostnadsmärke som etablerats inom industrin ska vara en norm även för övriga arbetsmarknaden. Parterna förbinder sig att verka för att så blir fallet.

10.1 Normens inflytande på arbetsmarknaden

Sedan avtalsrörelsen 1998 har ökningen av den exportberoende industrins arbetskraftskostnad blivit en etablerad norm för resten av arbetsmarknaden. Grundtanken är att den internationellt konkurrensutsatta sektorn har svårare att föra över kostnadsökningar på sina priser och därmed bäst känner av vad som är en rimlig nivå. I stort sett hela arbetsmarknaden påverkas av märket direkt via förhandlingsordningsavtal eller indirekt via förhandlingsordningsavtalens spridningseffekter.

Parterna inom industrin

Parterna inom industrin anger normen i sina 55 avtal som tillsammans omfattar 15 procent av de anställda på den svenska arbetsmarknaden.

Enligt Industriavtalet från 2011 ska parterna *"var och en och gemensamt verka för industrins normering på arbetsmarknaden"*. Det är en skrivning som skärpts jämfört med det ursprungliga avtalet. Det betyder i praktiken att de ytterligare 160 avtal industrins parter träffar med motparter utanför Industriavtalet också är styrda av märket. Dessa avtal omfattar cirka 16 procent av de anställda.

Förhandlingsordningsavtal med koppling till märket

I de förhandlingsordningsavtal som tecknats av Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, och av Arbetsgivarverket är parterna eniga om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll.

- Ur SKL:s förhandlingsordningsavtal med OFR (utom Sveriges läkarförbund) och Akademikeralliansen: *”Den konkurrensutsatta sektorn har en lönenormerande roll ...”*.
- Ur Arbetsgivarverkets förhandlingsordningsavtal för den statliga sektorn: *”... utfallet av löneförhandlingarna på det statliga området skall bidra till samhällsekonomisk balans och inte störa den konkurrensutsatta näringslivets strävande mot en kostnadsutveckling i nivå med vår omvärld.”*

Med dessa skrivningar kopplas ytterligare 21 procent av de anställda till märket. Därmed omfattas sammanlagt 52 procent av de anställda av förhandlingsordningsavtal med direkt koppling till märket.

Förhandlingsordningsavtalens spridningseffekt

Industriavtalet och förhandlingsordningsavtalen inom kommuner, landsting och staten har också en indirekt spridningseffekt.

Inom *offentlig sektor* tecknar SKL och Arbetsgivarverket avtal även med fackförbund som det inte finns förhandlingsordningsavtal med. I praktiken är det emellertid svårt för dessa arbetsgivarorganisationer att ha en annan princip än att följa normen också i de förhandlingarna. Det går inte att bortse från vad man åtagit sig i sina förhandlingsordningsavtal.

Därmed påverkas också avtalen med Svenska Kommunalarbetsförbundet, Sveriges läkarförbund och Seko – Service- och kommunikationsfacket av märket. Det innebär att ytterligare 16 procent av de anställda kopplas till märket.

Liknande spridningseffekter finns inom den *privata sektorn*. Det vilar på att inte heller arbetsgivarorganisationer utanför Industriavtalet kan bortse från sina avtal med fackliga parter som är bundna av märket. Sveriges Byggindustrier som förhandlar med Svenska Byggnadsarbetareförbundet har också avtal med Unionen, IF Metall och Sveriges Ingenjörer vilka samtliga ingår i Industriavtalet. Att teckna ett avtal med Svenska Byggnadsarbetareförbundet som väsentligt skiljer sig från kollektivavtalen inom Industriavtalet blir därmed svårt.

Ett annat exempel är arbetsgivarorganisationen Svensk Handel som i sina förhandlingar med Handelsanställdas förbund inte kan bortse från de villkor som förhandlats fram med Unionen.

Spridningen av industrins normering förstärks av den samordning och samverkan som sker bland arbetsmarknadens parter. Arbetsgivarorganisationerna inom Svenskt Näringsliv har en stadgeenlig skyldighet att samverka i avtalsrörelserna. Det understryker ytterligare den internationellt konkurrensutsatta sektorns normerande roll. Till detta kan läggas den samordning som sker inom LO inför och under avtalsrörelserna, vilken också visar på märkets ställning.

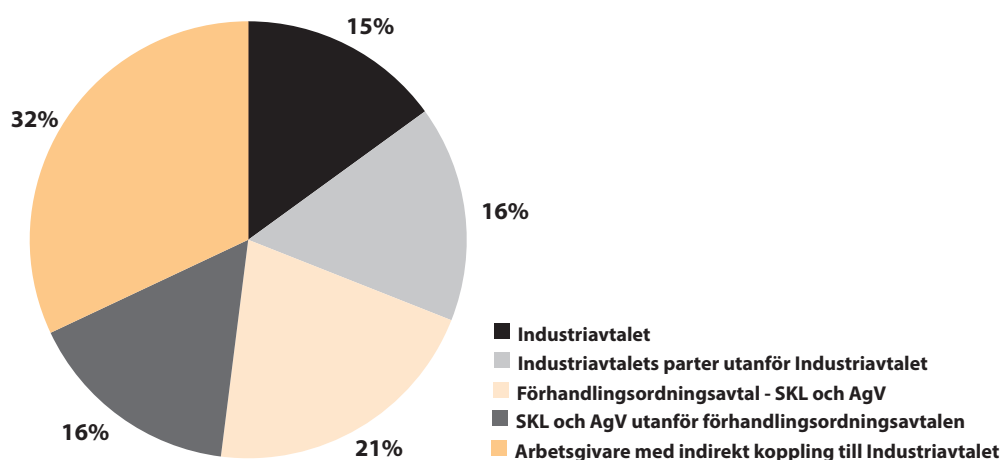
Spridningseffekten inom den privata sektorn ökar därmed märkets inflytande med ytterligare 32 procent.

Normeringens samlade räckvidd

Sammantaget innebär resonemanget ovan att i stort sett alla anställda som omfattas av ett kollektivavtal också påverkas av normen. Märkets räckvidd direkt via förhandlingsordningsavtal uppgår till 52 (15+16+21) procent av de anställda. Indirekt berörs också alla andra anställda som omfattas av kollektivavtal på grund av förhandlingsordningsavtalens spridningseffekter och den samverkan och samordning som sker bland arbetsmarknadens parter (16+32=48 procent).

Räckvidden kan grafiskt beskrivas som i **diagram 10.1**.

Diagram 10.1 Andel anställda under "märkets" inflytande*



*Märket – de avtal som träffas av parterna inom Industriavtalet.

Anmärkning: Baserat på kollektivavtal registrerade hos Medlingsinstitutet och som omfattar cirka 3,4 miljoner anställda.

Källa: Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet ska enligt instruktionen⁷⁴ bland annat ”tillvarata och upprätthålla den samsyn som finns på arbetsmarknaden om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll”. I debatten har denna samsyn emellanåt ifrågasatts⁷⁵, men resonemanget ovan visar att Industriavtalets inflytande över arbetsmarknaden på grund av parternas egna åtaganden i praktiken är heltäckande.

10.2 Utbredningen av lokal lönebildning

Samtidigt som parterna bejaktar den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll blir allt fler avtal helt lokala. Trenden är att parter med avtalskonstruktion 2 lämnar denna och övergår till avtalskonstruktion 1⁷⁶. Mycket tyder på att år 2015 kommer cirka 800 000 anställda att omfattas av

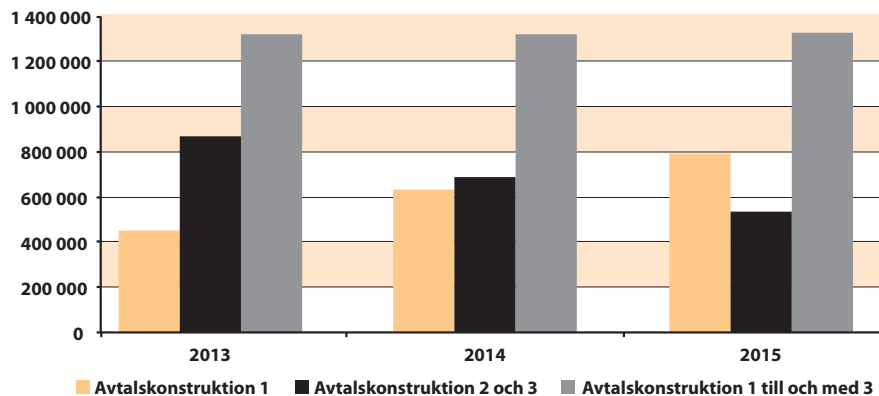
⁷⁴ SFS 2007:912.

⁷⁵ Frågan berörs till exempel i utvärderingen av Medlingsinstitutet ”God sed vid lönebildning”, SOU 2006:32 och i skriften ”Vem ska bestämma takten” från 2009, se även avsnitt 12.3.

⁷⁶ Se också avsnitt 9.2.

sådana avtal. Det sker också en rörelse från konstruktion 3 till konstruktion 2. Antalet anställda som omfattas av avtal med lokal lönebildning (konstruktion 1–3) ligger emellertid oförändrat kvar på cirka 1,3 miljoner under perioden 2013–2015. Se **diagram 10.2**

Diagram 10.2 Antal anställda med lokal lönebildning (avtalskonstruktion 1–3)*



* Baserat på avtal registrerade hos Medlingsinstitutet omfattande 3,4 miljoner anställda.
Källa: Medlingsinstitutet

10.3 Motsättningar och hänsyn

Normen och den lokala lönebildningen är emellertid inte fristående från varandra. Många av förespråkarna för lokal lönebildning menar att normen är viktig för att det ska finnas något att förhålla sig till i den lokala lönebildningen.

De parter som är beredda att träffa avtal först och därmed sätta en norm kan inte bortse från den övriga arbetsmarknadens förutsättningar och behov om märket ska få fortsatt acceptans. På samma sätt måste de parter som vill överskrida normen ha acceptans för sina behov av resten av arbetsmarknaden. I utvärderingen av Medlingsinstitutet⁷⁷ sägs att det är möjligt för grupper på arbetsmarknaden att göra avsteg från normen om tre kriterier uppfylls:

- Samtycke krävs från motparten, avsteg får inte tvingas fram genom konflikt.
- Parter som gör avsteg från normen måste själva övertyga resten av arbetsmarknaden om det berättigade i det, så att inte avsteget följs av kompensationskrav.
- Avsteg från normen ska inte vara en kortsiktig lösning utan en del i en långsiktig förändringsprocess.

Det finns röster i debatten som menar att lokal lönebildning kan vara ett sätt att slippa förankra en relativlöneflyttning bland övriga parter på arbetsmarknaden. Det behöver i och för sig inte innebära en avvikelse från

⁷⁷ "God sed vid lönebildning", SOU 2006:32

normen. I debatten förekommer både de som hävdar att det är enda vägen att förändra det relativa löneläget och andra som anser att lokal lönebildning kan vara ett sätt att använda normen som trampolin för att nå högre lönenivåer på bekostnad av andra. Parterna i den internationellt konkurrensutsatta sektorn har gett uttryck för att de inte har någon anledning att vara först ut i avtalsrörelsen om deras överenskommelser blir ett golv för andra.

Central lönebildning är inte heller nödvändigtvis en garanti för att normen följs. I debatten finns röster som påpekar att avtalen inom industrin bara anger en lägsta nivå och att löneglidning gör att industrins parter kan överskrida sin egen norm.

Alternativa avtalskonstruktioner

I flera avtal förekommer alternativa avtalskonstruktioner. Det kan innebära att om parterna på lokal nivå föredrar lokal lönebildning finns det öppningar för det i det centrala avtalet. På hela arbetsmarknaden finns det cirka 50 avtal med sådana öppningar. Hur vanligt det är att den alternativa lönemodellen tillämpas har Medlingsinstitutet ingen information om. I Medlingsinstitutets sammanställningar väljs den avtalskonstruktion som omnämns först i avtalet, vilket betyder att förekomsten av alternativa lönemodeller inte beaktas i sådana redovisningar.

Parterna inom Industriavtalet står för 35 av de cirka 50 avtal som innehåller en alternativ lönemodell. Unionen har tecknat merparten av dem.

Mer om lokal lönebildning

Hur de olika avtalskonstruktionerna fördelas efter sektor beskrivs i tabell 9.5.

Tabell 10.1 visar närmare den lokala lönebildningens (avtalskonstruktionerna 1–3) omfattning i de olika sektorerna. Privat sektor är mer detaljerat beskriven än i tabell 9.5.

Tabell 10.1 De sju avtalskonstruktionernas fördelning och den lokala lönebildningens omfattning

	Kollektivavtal inom Industriavtalet		Industriavtalets parter övriga avtal		Privat sektor		Kommuner, landsting, staten		Hela ekonomin	
Avtalskonstruktion 2015	Antal avtal	Andel anställda	Antal avtal	Andel anställda	Antal avtal	Andel anställda	Antal avtal	Andel anställda	Antal avtal	Andel anställda
1. Lokal lönebildning	0	0%	46	15%	203	9%	19	49%	222	23%
därav tillsvidareavtal	0	0%	26	4%	141	4%	10*	13%	151	7%
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	6	17%	17	24%	71	13%	2	10%	73	12%
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	8	11%	7	3%	21	6%	0	0%	21	4%
Lokal lönebildning Avtalskonstruktion 1–3	14	28%	70	41%	295	27%	21	59%	316	39%
4. Lönepott utan individgaranti	14	10%	38	19%	128	17%	2	41%	130	26%
5. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti	17	51%	33	24%	71	20%	0	0%	71	13%
6. Generell höjning och lönepott	10	12%	8	9%	60	22%	0	0%	60	14%
7. Generell höjning	0	0%	11	6%	105	13%	3	0%	108	8%
Totalt	55	100%	160	100%	659	100%	26	100%	685	100%

* Varav åtta BEA-avtal (Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser).

Källa: Medlingsinstitutet

10.4 Oklart utfall av olika konstruktioner

Den springande punkten för de fackliga organisationerna torde vara vilken avtalskonstruktion som lönar sig bäst för medlemmarna. Förbunden är ofta villiga att prova nya konstruktioner om man bedömer att det är mer givande. Vision och Akademikerförbundet SSR är exempel från 2013 års avtalsrörelse på förbund som övergått till sifferlösa avtal. Finansförbundet är ett exempel på ett fackförbund som 2014 gick motsatt väg sedan det sifferlösa avtalet med Bankinstitutetens Arbetsgivareorganisation, BAO, sades upp.

Ännu har ingen av arbetsmarknadens parter presenterat uppgifter som styrker att sifferlösa avtal ger en högre ökning av arbetskraftskostnaden än andra avtalskonstruktioner. Det är inte heller lätt att utifrån den officiella lönestatistiken utvärdera utfallet för de olika avtalskonstruktionerna. Statistiken bygger på näringsgrenar och inte avtalsområden. Dessutom är indelningen av yrken grov och statistiken visar inte heller utfall utan enbart situationen vid en viss tidpunkt.

Trots svårigheterna att utvärdera avtalskonstruktionerna höjs emellanåt röster från grupper som anser sig felavlönade (det gäller inte bara grupper med svag löneutveckling), vilka ibland hänvisar till sifferlösa avtal som en lösning för sina medlemmar.

10.5 Parternas utmaningar

De utmaningar som lönebildningen och arbetsmarknadens parter nu står inför handlar dels om att kombinera lokal lönebildning med den roll som kollektivavtalen inom Industriavtalet har som lönenormerare, dels om att hantera de intresse motsättningar som finns mellan olika förbund på såväl arbetsgivar- som arbetstagsidan. Detta samtidigt som arbetsmarknadens parter har att hantera lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv.

Medlingsinstitutets intresse för formerna för lönebildningen kan tyckas strida mot institutets instruktion att detta i första hand är en fråga för arbetsmarknadens parter, men ska ses i ljuset av att Medlingsinstitutet har som uppgift att verka för att den samsyn som råder om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll vidmakthålls⁷⁸.

Det finns två läger inom såväl arbetsgivar- som arbetstagsidan. Å ena sidan de som vill värna om industriavtalens starka normerande roll, å andra sidan de som önskar en lösare koppling till märket. En lösare koppling till märket motiveras ibland på grund av verksamhetens natur och ibland av lönepolitik. Även jämställdhet och strävan efter relativförflyttning har angivits som motiv för en ”temporärt” lösare koppling.

Den lokala lönebildningen och de sifferlösa avtalen förekommer alltså på hela arbetsmarknaden.

Också de avtalskonstruktioner som Medlingsinstitutet definierar som central lönebildning (avtalskonstruktion 4–7) ger parterna rörelsefrihet eftersom de oftast anger en lägsta nivå.

Genom att visa på Industriavtalets räckvidd och analysera den lokala lönebildningens utbredning har Medlingsinstitutet försökt bidra till att förbättra kunskapsläget.

De intressekonflikter som olika avtalskonstruktioner ger upphov till måste dock lösas av arbetsmarknadens parter – någon annan väg är svår att se.

⁷⁸ I Förordning med instruktion för Medlingsinstitutet (2007:912) står det att Medlingsinstitutet ska ”tillvarata och upprätthålla den samsyn som finns på arbetsmarknaden om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll.”

11 Jämställdhet

Medlingsinstitutet ska analysera löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv. De beräkningar som redovisas i detta kapitel baseras på lönestrukturstatistiken fram till och med 2013.

Flera av resultaten har utförligare redovisats i en rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män⁷⁹.

En jämförelse av kvinnors och mäns genomsnittliga löner för hela arbetsmarknaden visar att kvinnor hade 86,6 procent av mäns lön 2013, skillnaden var alltså 13,4 procent.

Om man med hjälp av standardvägning tar hänsyn till skillnader i yrke, sektor, ålder, utbildning och arbetstid blir löneskillnaden 5,8 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 alltså storleken på löneskillnaden. Yrke är den faktor som förklarar den största delen av löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Resultaten visar på en minskad löneskillnad mellan kvinnor och män under 2005–2013. Detta gäller både den ovägda och den standardvägda löneskillnaden, liksom för alla sektorer.

Den officiella lönestatistiken kan inte svara på frågan om det förekommer lönediskriminering på den svenska arbetsmarknaden.

Avtalsrörelsen 2014 tillförde inget nytt i kollektivavtalen när det gäller jämställdhetsregleringar. Det enda som hände var att man på några avtalsområden förändrade ersättningen till föräldralediga. Kollektivavtalens roll i ett jämställdhetsperspektiv beskrivs kortfattat i slutet av kapitlet. Där förs också ett resonemang om lönebildningens roll och några av förklaringarna till löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

11.1 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 13 procent lägre än männens (se **tabell 11.1**). 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 arbetsliv⁸⁰. Den siffran avser inkomst och inte lön som är det begrepp som Medlingsinstitutet analyserar. De 3,6 miljonerna bygger på att kvinnor på grund av bland annat löneläge och mer

⁷⁹ Delar av avsnitt 11.1–11.8 publicerades i juni 2014 i rapporten "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2013?" Rapporten kan laddas ner på www.mi.se

⁸⁰ Se till exempel Delegationen för jämställdhet i arbetslivet: <http://www.jamstalldhetiarbetslivet.se/sv/delegationen/fakta> och siffror

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.

Medlingsinstitutet ska enligt sin instruktion analysera löneutvecklingen från ett jämställdhetsperspektiv⁸¹ 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.⁸² Lönestrukturstatistiken redovisas årligen och baseras på individuppgifter. Den innehåller bland annat information om ålder, kön, utbildningsnivå, examensår och yrke⁸³.

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.⁸⁴ Årsvisa belöningsystem som till exempel bonus, vinstdelning eller tilldelning av aktier/optioner ingår inte i lönestrukturstatistiken.

Metoden standardvägning

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

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

Så går standardvägningen till

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 utbildningskategorier⁸⁵, två

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

⁸² En mer detaljerad beskrivning av lönestrukturstatistiken finns i avsnitt 6.1.

⁸³ 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 "Utvecklingen av löneskillnader mellan statsanställda kvinnor och män åren 2000–2012". (2014)

⁸⁴ Cheflönetillägg 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.

⁸⁵ 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.

arbetstidsgrupper⁸⁰, två sektorsgrupper för varje yrke⁸⁷. De olika lönesummorna för kvinnor adderas sedan, liksom de för män. Genom att sedan dividera dessa två lönesummor får man den standardvägda lönerelationen.

11.2 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. 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 en 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. 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 har skett under hösten 2014, avseende år 2014, med publicering 2015.

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

⁸⁶ 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.

⁸⁷ Yrket noteras enligt SSYK (Standard för svensk yrkesklassificering) på 4-siffrernivån som består av 355 yrken. SSYK bygger på den internationella yrkesstandarden ISCO-88, som utarbetats och publicerats av den internationella arbetsorganisationen ILO.

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.⁸⁸

11.3 Hur stor var löneskillnaden mellan kvinnor och män 2013?

Tabell 11.1 visar genomsnittslöner⁸⁹ för män och kvinnor och kvinnors lön i procent av mäns lön före och efter standardvägning.

Tabellen visar att den högsta genomsnittslönen för män 2013 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 86,6 procent av mäns lön år 2013, det vill säga att löneskillnaden mellan kvinnor och män var 13,4 procent (100-86,6). Variationen mellan olika sektorer var stor. Störst löneskillnad fanns inom landstingen, där löneskillnaden var 23,8 procent. Löneskillnaden var minst inom kommunerna där den uppgick till 5,8 procent.

Tabell 11.1 Genomsnittslöner och kvinnors lön i procent av mäns lön 2013

	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnors lön i procent av mäns lön	Kvinnors lön i procent av mäns lön efter standardvägning*
Samtliga sektorer	28 400	32 900	30 600	86,6	94,2
Privat sektor	29 000	33 000	31 500	87,9	93,0
Arbetare	23 900	26 400	25 600	90,5	95,7
Tjänstemän	32 300	40 100	36 600	80,6	91,4
Offentlig sektor	27 800	32 100	28 900	86,6	97,0
Kommuner	26 100	27 700	26 400	94,2	99,4
Landsting	30 700	40 300	32 700	76,2	95,6
Staten	31 900	34 800	33 300	91,8	94,8

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

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Löneskillnaden efter standardvägning

Yrkessegregeringen i Sverige är stor vilket innebär att män och kvinnor i stor utsträckning arbetar inom olika yrken och sektorer. En annan skillnad är att kvinnor i dag i genomsnitt har högre utbildning än män. Dessutom är kvinnorna något äldre och det är vanligare att kvinnor arbetar deltid.⁹⁰ För att

⁸⁸ En längre diskussion om diskriminering och förklaringar till löneskillnaden finns i avsnitt 11.8.

⁸⁹ Genomsnittslönen (eller medellönen) är summan av lönerna i en grupp dividerat med antalet personer i gruppen.

⁹⁰ Se till exempel "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?", Medlingsinstitutet (2010). Finns att ladda ner på www.mi.se.

få en mer nyanserad bild av relationerna mellan kvinnors och mäns lön måste man ta hänsyn till dessa skillnader.

Ett sätt att göra detta är genom standardvägning. Den standardvägning som använts i tabell 11.1 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 yrke, sektor, utbildning, tjänstgöringsomfattning och ålder), är 5,8 procent för hela arbetsmarknaden 2013.

Landstingen, som var den sektor som hade den största löneskillnaden före standardvägning, har en löneskillnad på 4,4 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 91 procent av undersköterskorna inom landstingen kvinnor. Motsvarande siffra för läkarna är 49 procent. Det finns också en åldersskillnad bland läkarna som kan spela in. Medan kvinnor på arbetsmarknaden i övrigt i genomsnitt är äldre än männen är förhållandet det motsatta inom läkarkåren.⁹¹

Den största löneskillnaden efter standardvägning, 8,6 procent, finns i stället bland tjänstemän i privat sektor. Den minsta löneskillnaden, 0,6 procent, finns i kommunerna. För arbetare inom privat sektor var den standardvägda löneskillnaden 4,3 procent. Inom staten var den 5,2 procent.

⁹¹ Genomsnittsåldern på arbetsmarknaden totalt är 42,1 år för kvinnor och 41,5 för män. Bland läkarna är motsvarande siffror 43,3 och 45,4.

11.4 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2013

Tabell 11.2 visar den ovägda löneskillnaden mellan män och kvinnor under perioden 2005 till 2013. Löneskillnaden har minskat mellan 2005 och 2013.

Tabell 11.2 Kvinnors lön i procent av mäns lön (ovägd) 2005–2013

Kvinnors lön i procent av mäns lön	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Skillnad 2005–2013 ⁹²
Samtliga sektorer	83,7	84,2	83,7	84,2	85,2	85,7	85,9	86,1	86,6	2,9
Privat sektor	85,3	85,9	86,0	85,9	86,6	87,2	87,2	87,8	87,9	2,6
Arbetare	88,3	88,8	89,7	89,1	90,0	90,0	90,1	90,9	90,5	2,2
Tjänstemän	77,3	78,1	77,9	78,1	79,2	79,2	79,4	80,1	80,6	3,3
Offentlig sektor	83,4	83,7	83,0	84,1	84,9	85,4	85,9	85,9	86,6	3,2
Kommuner	91,6	91,6	91,0	92,3	93,4	93,9	93,9	93,8	94,2	2,6
Landsting	71,4	72,0	72,4	72,7	73,1	73,5	74,0	75,0	76,2	4,8
Staten	85,7	87,2	87,3	87,6	88,7	89,3	90,6	91,1	91,8	6,1

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 6,1 procentenheter mellan 2005 och 2013. Näst störst är minskningen inom landstingen, där löneskillnaden minskat med 4,8 procentenheter. Inom kommunerna minskade löneskillnaden med 2,6 procentenheter. För arbetare och tjänstemän i privat sektor var minskningen 2,2 respektive 3,3 procentenheter.

Tabell 11.3 visar löneskillnaden mellan män och kvinnor under samma period, efter standardvägning. Löneskillnaden efter standardvägning (det vill säga när man har korregerat för skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och om personen arbetar deltid eller inte) har också minskat under de senaste åren.

Tabell 11.3 Kvinnors lön i procent av mäns lön efter standardvägning 2005–2013

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Skillnad 2005–2013 ⁹³
Samtliga sektorer	93,2	93,4	93,5	93,4	94,0	94,1	94,1	93,9	94,2	1,0
Privat sektor	91,7	91,9	92,2	92,1	92,7	92,7	92,8	92,6	93,0	1,3
Arbetare	94,4	94,9	94,8	95,4	95,5	96,0	96,2	96,3	95,7	1,3
Tjänstemän	90,2	90,3	90,5	90,0	90,9	90,7	90,8	90,4	91,4	1,2
Offentlig sektor	96,5	96,6	96,6	96,6	97,0	97,1	97,0	96,9	97,0	0,5
Kommuner	99,1	99,0	98,8	99,2	99,4	99,6	99,4	99,3	99,4	0,3
Landsting	94,7	94,8	95,2	94,6	95,3	95,2	95,4	95,4	95,6	0,9
Staten	92,9	93,5	93,7	93,7	93,8	94,2	94,4	94,7	94,8	1,9

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

⁹² 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.

⁹³ Se not 15 för en förklaring av skillnaden i utveckling mellan sammanslagningar av sektorer och utveckling för enskilda sektorer.

Den största minskningen av den standardvägda löneskillnaden är inom staten, där den oförklarade löneskillnaden minskat med 1,9 procentenheter. Inom privat sektor har löneskillnaden minskat med 1,3 procentenheter och inom landstingen med 0,9 procentenheter. I kommunerna, där löneskillnaden är minst, är minskningen 0,3 procentenheter.

Det är dock viktigt att komma ihåg att jämförelser av hur löneskillnaden förändrats 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 av 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.⁹⁴

11.5 Lönespridning och kön

Lönespridningen för kvinnor och män inom de olika sektorerna år 2013 framgår av **tabell 11.4**. 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 11.4). 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.

⁹⁴ För en fördjupad diskussion se "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2011?", Medlingsinstitutet 2012, www.mi.se.

Tabell 11.4 Lönespridning efter sektor och kön 2013

Sektor		Percentil					Löne- spridning	Genomsnittlig månadslön
		10	25	50	75	90	P90/P10	
Samtliga sektorer	Kvinnor	20 400	23 000	26 100	30 800	38 300	1,88	28 400
	Män	21 400	24 600	28 800	36 000	48 000	2,24	32 900
	Totalt	20 800	23 700	27 300	33 200	43 300	2,08	30 600
	% Kv lön	95	94	91	85	80		87
Privat sektor, arbetare	Kvinnor	19 000	20 900	23 200	26 200	29 500	1,55	23 900
	Män	20 500	23 200	25 900	29 100	32 400	1,58	26 400
	Totalt	19 900	22 100	25 000	28 300	31 800	1,60	25 600
	% Kv lön	93	90	90	90	91		91
Privat sektor, tjänstemän	Kvinnor	21 500	24 700	29 000	35 900	46 100	2,14	32 300
	Män	24 000	28 700	35 300	45 300	59 400	2,48	40 100
	Totalt	22 500	26 400	32 300	41 300	54 100	2,40	36 600
	% Kv lön	90	86	82	79	78		81
Kommuner	Kvinnor	20 500	22 800	25 300	28 400	32 000	1,56	26 100
	Män	20 100	23 100	26 400	30 400	35 700	1,78	27 700
	Totalt	20 400	22 900	25 500	28 800	32 700	1,60	26 400
	% Kv lön	102	99	96	93	90		94
Landsting	Kvinnor	22 500	24 500	28 100	32 500	40 400	1,80	30 700
	Män	23 000	26 400	32 100	48 000	71 300	3,10	40 300
	Totalt	22 600	24 800	28 700	34 000	48 100	2,13	32 700
	% Kv lön	98	93	87	68	57		76
Staten	Kvinnor	23 100	25 600	29 400	35 800	43 500	1,88	31 900
	Män	23 200	26 600	32 300	40 000	49 700	2,14	34 800
	Totalt	23 200	26 000	30 700	38 000	46 600	2,01	33 300
	% Kv lön	100	96	91	90	88		92

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Percentil, median och medellön

Den matematiska definitionen av en **percentil** är att det är värdet på en variabel, som en viss procent av observationerna av variabeln är lägre än.

Den 10:e percentillönen är alltså den lön där 10 procent av alla löntagare har lägre lön och 90 procent högre.

- 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. **Median** är alltså 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.

- 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 tjänstemän och den minsta inom privat sektor arbetare. Även för män är lönespridningen minst inom privat sektor arbetare 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). För samtliga sektorer är genomsnittslönen högre än medianen. Förklaringen till det är att en grupp individer med höga löner drar upp genomsnittslönen, utan att påverka medianen. För män inom landstingen är detta extra tydligt, och det återspeglas också i det höga lönespridningsmåttet.

11.6 Löneutveckling och lönerelationer

Om man studerar hur genomsnittslönerna har utvecklats för kvinnor och män under åren 1992–2013 kan flera iakttagelser göras (se **tabell 11.5**). För hela arbetsmarknaden sammantaget har lönerna procentuellt sett ökat något mer för kvinnor än för män, 112 respektive 106 procent.⁹⁵ 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 samtliga sektorer. Under perioden 1992–2013 har de kommunanställda kvinnornas genomsnittliga månadslön ökat med 96,2 procent medan ökningen för männen i samma sektor är 78,7 procent. Uttryckt i kronor har kvinnornas genomsnittslön ökat med 12 800 kronor mot männens 12 200 kronor.

För *landstingen* redovisas den största löneökningen mätt i procent under perioden för kvinnorna vars genomsnittslön har höjts med 117,7 procent mot männens 113,2 procent. Uttryckt i kronor har dock männens genomsnittslön ökat med 21 400 kronor i månaden och kvinnornas med 16 600 kronor.

Inom både *staten* och den *privata sektorn* har ökningen av genomsnittslönen varit till kvinnornas förmån. På statens område har kvinnornas genomsnittslön ökat med 132,8 procent mot männens 113,5 procent. Inom den privata sektorn är motsvarande siffror 118,0 respektive 107,5 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 1992–2013. De landstingsanställda männen har hela tiden haft den högsta genomsnittliga lönen och de kommunanställda kvinnorna den lägsta⁹⁶.

⁹⁵ Beräknat som $(28\,400 - 13\,400) / 13\,400$ respektive $(32\,900 - 16\,000) / 16\,000$, se tabell 11.5, kolumnerna "samtliga sektorer, kv" och "samtliga sektorer, män".

⁹⁶ Gör man ytterligare en uppdelning av privat sektor blir det i stället kvinnliga arbetare i privat sektor som har de lägsta lönerna på arbetsmarknaden. Se tabell 10.5 och 10.1.

Tabell 11.5 Genomsnittlig månadslön efter sektor 1992–2013

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
2013	28 400	32 900	30 600	29 000	33 000	31 500	26 100	27 700	26 400

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
2013	30 700	40 300	32 700	31 900	34 800	33 300

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. För privat sektor och staten är det september och för kommuner och landsting är det november. Det medför att statistiken är känslig både för när avtalsmässiga höjningar sker och om de nya lönerna har hunnit betalas ut vid mättillfället.

Resultatet för enskilda år påverkas alltså i hög grad av när mätningen sker och hur den sammanfaller med de lokala lönerevisionerna. I ett längre perspektiv ger dock lönestrukturstatistiken en tillförlitlig bild av de genomsnittliga månadslönerna på arbetsmarknaden.

11.7 Fördjupad analys av löneskillnaden mellan kvinnor och män

I detta avsnitt undersöks hur 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*.⁹⁷ Dock möjliggör standardvägning inte någon djupare analys i flera steg 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.⁹⁸

⁹⁷ 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.

⁹⁸ 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 2013?", Medlingsinstitutet (2014). Finns att ladda ner på www.mi.se.

Vad påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män?

I **tabell 11.6** presenteras resultaten från regressionsanalysen för hela arbetsmarknaden. Analysen är uppbyggd i olika steg, information om arbetstagarens egenskaper och arbete tillförs successivt. På så sätt tydliggörs betydelsen av de olika individuella och arbetsrelaterade egenskaperna.

Tabell 11.6 Skillnad mellan kvinnors och mäns löner, hela arbetsmarknaden 2013
Resultaten är framtagna med regressionsanalys

Modell		Löneskillnad mellan kvinnor och män i procent ⁹⁹	Kvinnors lön i procent av mäns lön ¹⁰⁰
(1)	Kön	-11,1	88,9
(2)	(1) + ålder, utbildningsnivå	-13,5	86,5
(3)	(2) + sektor, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning	-8,4	91,6
(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 11,1 procent.¹⁰¹ 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 13,5 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 8,4 procent. En anledning till att löneskillnaden minskar jämfört med rad 1 är att män i större utsträckning än kvinnor arbetar inom sektorer och näringsgrenar som har högre genomsnittliga löner. När hänsyn tas till detta faktum blir den oförklarade löneskillnaden mindre.

I **rad 4** redovisas löneskillnaden när yrke adderas till samtliga ovanstående faktorer. Yrke förklarar en stor del av löneskillnaden mellan män och kvinnor. Den löneskillnad som återstår när man även inkluderar yrke i analysen är 5,0 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.

⁹⁹ Motsvarar $(\exp(\beta_1)-1)*100$.

¹⁰⁰ Motsvarar $\exp(\beta_1)*100$.

¹⁰¹ Eftersom regressionsanalysen använder logaritmerade löner blir detta värde inte helt jämförbart med den ovägd löneskillnaden i tabell 11.1.

Regressionsanalys ger lägre löneskillnad

För att kunna jämföra regressionsanalys med standardvägning redovisas även löneskillnaden när hänsyn har tagits till ålder, utbildning, yrke, tjänstgöringsomfattning och sektor, det vill säga denna beräkning tar hänsyn till samma faktorer som den standardvägda beräkningen i tabell 11.3.

Resultatet återfinns på **rad 5** i tabellen 11.6. När hänsyn tas till dessa faktorer blir den oförklarade löneskillnaden 5,0 procent. Det motsvarande standardvägda 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 standardvägning. Till exempel används endast fyra ålderskategorier i standardvägning, 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 2013 (se rad 4 i tabell 11.6). Denna siffra är ett genomsnitt för hela arbetsmarknaden.

Tabell 11.7 visar motsvarande beräkning uppdelad på olika sektorer för perioden 2008–2013.

Av tabell 11.7 framgår att den oförklarade löneskillnaden mellan kvinnor och män varierar mellan sektorerna. Löneskillnaden 2013 är störst för tjänstemän inom den privata sektorn. Där är kvinnornas löner 8,0 procent lägre än männens. För arbetare är löneskillnaden 3,2 procent. Den minsta skillnaden finns hos kommunerna där kvinnornas löner är 0,4 procent lägre än männens. För staten och landstingen är siffran 4,0 respektive 4,4 procent.

Tabell 11.7 Löneskillnad mellan kvinnor och män per sektor¹⁰² 2008–2013
I regressionsanalysen har hänsyn tagits till individuella och arbetsrelaterade faktorer

	Löne- skillnad 2008	Löne- skillnad 2009	Löne- skillnad 2010	Löne- skillnad 2011	Löne- skillnad 2012	Löne- skillnad 2013
Samtliga sektorer	-5,8	-5,5	-5,5	-5,3	-5,0	-5,0
Privat sektor	-6,9	-6,8	-6,9	-6,5	-6,1	-6,2
Arbetare	-3,1	-3,4	-3,5	-3,0	-2,3	-3,2
Tjänstemän	-9,3	-8,9	-8,9	-8,6	-8,6	-8,0
Offentlig sektor	-3,1	-2,9	-2,7	-2,7	-2,6	-2,4
Kommuner	-0,9	-0,5	-0,4	-0,5	-0,6	-0,4
Landsting	-5,7	-5,5	-5,3	-5,1	-4,9	-4,4
Staten	-5,0	-5,0	-4,7	-4,5	-4,2	-4,0

Källa: Medlingsinstitutet

¹⁰² Motsvarar $(\exp(\beta_1)-1)*100$. Den modell som skattas motsvarar rad 4 i tabell 11.6, d.v.s. hänsyn tas till ålder, utbildningsnivå, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning och yrke.

Resultaten liknar dem som erhöles vid standardvägning i tabell 11.3. 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 standardvägning inte har möjlighet att ta hänsyn till lika detaljerad information som regressionsanalysen.

Några slutsatser

Utifrån analysen i avsnitt 11.6 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 de förklarande faktorerna. Om till exempel fler kvinnor har högre utbildning än männen *ökar* löneskillnaden när hänsyn tas till den faktorn (se rad 2, tabell 11.6).

Av de olika faktorer som har beaktats är det yrke som ger det enskilt största bidraget till att förklara löneskillnaden mellan kvinnor och män. Detta framgår till exempel när man tittar på hur stor andel av den genomsnittliga löneskillnaden på 11,1 procent som de olika faktorerna förklarar. Skillnader i ålder, utbildning, sektor, branschtillhörighet, företagsstorlek samt tjänstgöringsomfattning förklarar tillsammans knappt en fjärdedel av den genomsnittliga löneskillnaden mellan könen.¹⁰³

När beräkningen dessutom tar hänsyn till yrkestillhörighet ser vi däremot att löneskillnaden minskar betydligt. Yrke och övriga faktorer förklarar tillsammans mer än hälften av löneskillnaden mellan kvinnor och män.¹⁰⁴

Andelen av löneskillnaden som förklaras ökar alltså väsentligt 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.¹⁰⁵

11.8 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

¹⁰³ Beräknat som $1 - (8,4/11,1)$ ger en förklaringsgrad på 24,3 procent av skillnaden på 11,1 procent. Se tabell 11.6

¹⁰⁴ Beräknat som $1 - (5/11,1)$ vilket ger en förklaringsgrad på 55 procent. Se tabell 11.6.

¹⁰⁵ 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.

läggning eller ålder. Diskriminering föreligger exempelvis om någon missgynnas och missgynnandet har samband med kön.

Diskrimineringslagen innehåller förbud mot diskriminering på flera samhälls-områden. I arbetslivet riktar sig förbudet uttryckligen till arbetsgivaren, som inte får diskriminera den som är arbetstagare hos arbetsgivaren. Ett typfall av diskriminering 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 tillämpnings-område. 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 vara individuell och differentierad. Syftet är att åstadkomma en ökad lönespridning. Avtalen anger ofta detaljerat efter vilka kriterier som lönesättningen ska ske. I en del avtal nämns marknadskrafterna som ett sådant kriterium. Så även om flera personer i och för sig tillhör samma yrke inom SSYK¹⁰⁶ 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 grov 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.

¹⁰⁶ SSYK står för Standard för svensk yrkesklassificering och består på 4-siffrnivån av 355 yrken.

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 den officiella lönestatistiken framgår att genomsnittslönen är högre i privat sektor än i offentlig sektor. En privatanställd arbetstagares genomsnittliga månadslön var 31 500 kronor år 2013 att jämföra med 28 900 kronor för en offentliganställd. Bland de sistnämnda är lönen lägst för anställda inom kommunerna, 26 400 kronor. Eftersom kvinnor dominerar inom offentlig sektor, framförallt inom kommuner och landsting, får det genomslag i statistiken när kvinnors och mäns löner redovisas på nationell nivå. Därför kan det finnas skäl att uppmärksamma att betingelserna för lönebildningen varit och är olika, vilket kan förklara det högre löneläget i privat sektor. Däremot är det som sägs i det följande ingen förklaring till lönespridningen mellan olika grupper inom samma sektor. Inte heller förklaras varför kvinnor tjänar mindre än män i alla sektorer och att den standardvägda skillnaden är störst inom privat sektor.

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

En grundläggande skillnad är att verksamhet inom privat och offentlig sektor drivs från helt olika utgångspunkter. För det privata näringslivet är målet enkelt uttryckt att gå med vinst och utrymmet för lönehöjningar ökar om verksamheten går bra. Huvuddelen av den offentliga sektorn tillhandahåller utan vinstintresse vad som brukar beskrivas som välfärdstjänster. Som regel ligger politiska beslut till grund för verksamhetens dimensionering och inriktning. Skatteunderlaget påverkar löneutrymmet. Till skillnad från exempelvis tillverkningsindustrin är möjligheterna till 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). Det verktyg som infördes 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 ”fördelnings-

diskriminering” och hur stor del som kan tillskrivas mäns och kvinnors medvetna val av yrke.

Det handlar om olika nivåer

Problemet när jämställda löner diskuteras är att det ofta är oklart vilken nivå som avses. Är det utjämning av löneskillnader mellan kvinnor och män

1. mellan olika branscher/sektorer på nationell nivå, exempelvis mellan kommunal och privat sektor,
2. mellan olika branscher inom samma sektor, exempelvis mellan handeln och byggbranschen inom privat sektor,
3. mellan olika förbundsavtal inom samma bransch, exempelvis mellan arbetare- och tjänstemannaavtal inom restaurangbranschen,
4. inom samma förbundsavtal, exempelvis mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken inom Teknikavtalet,
5. mellan olika avtalsområden hos samma arbetsgivare, exempelvis avtalen för läkare och övrig vårdpersonal hos ett landsting, eller
6. inom samma avtalsområde hos en arbetsgivare, exempelvis ingenjörer hos Volvo.

Det som verkar enklast att hantera är åtgärder inom samma förbundsavtal (4) och inom samma avtalsområde hos en arbetsgivare (6). Här är enbart två parter involverade.

Svårare blir det när flera parter med olika prioriteringar ska samverka över förbundsavtalsgränserna inom samma bransch (3) eller hos samma arbetsgivare (5).

Ännu mer komplicerat synes det vara om löneskillnaderna ska jämnas ut mellan olika branscher inom samma sektor (2) eller mellan olika sektorer/branscher på nationell nivå (1). Det förutsätter en samsyn och samordning mellan flera parter med olika och motstående intressen. Egentligen handlar det om att skapa en bred enighet mellan berörda parter om att lönemässigt lyfta kvinnodominerade avtalsområden med lågt löneläge så att de närmar sig avtalsområden med högre lön. Det är ingen enkel uppgift.

Vad har parterna gjort?

Något förenklat kan sägas att man har agerat efter två linjer.

1. LO-förbundens samordning har i samtliga avtalsrörelser under 2000-talet – med undantag för 2011/2012 – inneburit att man enats om att genom förbundsavtal få till stånd en utjämning mellan mansdominerade och kvinnodominerade avtalsområden inom LO. Det har skett genom krav på låglönesatsningar och vad som betecknats som jämställdhetspotter för att gynna lågavlönade kvinnodominerade avtalsområden. Någon enighet med arbetsgivarsidan om att utjämna löneskillnaderna över avtalsgränserna efter LO:s modell har inte förelegat.

2. Den andra linjen är att genom förbundsavtal närmare reglera lönesättningen vid företaget eller verksamheten. Här synes det finnas en samsyn mellan förbundsparterna. Syftet är att genom regler i avtalen se till att lönesättningen sker på sakliga grunder. Det är alltså frågan om jämställda löner på den enskilda arbetsplatsen inom det egna avtalsområdet. Detta behandlas närmare i den följande texten.

11.9 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 förbunds nivå eller motsvarande regleras anställningsvillkoren för arbetstagarna inom de skilda branscherna och sektorerna på arbetsmarknaden. I dessa avtal har förbundsparterna i olika utsträckning överlämnat till de lokala parterna att anpassa avtalens bestämmelser till de lokala förhållandena. Även när det gäller lönebildningen har utvecklingen gått mot decentralisering. Som har framgått i avsnitt 9.2 omfattas numera endast 8 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 18 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. Förbundsavtalen innehåller tydliga riktlinjer för den lokala löneprocessen och 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 2014, har överlag inte inneburit några större ändringar eller omfattande kompletteringar i de tidigare träffade avtalen. Den situation som beskrevs i årsrapporten för 2007 råder i princip alltså. I 2010 års rapport har 2007 års rapport sammanfattats med vissa kompletteringar och uppdateringar¹⁰⁷.

Den följande framställningen är en översiktlig genomgång av regleringarna i förbundsavtalen.

Principer och faktorer som styr den individuella lönesättningen

De allra flesta förbundsavtal 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 den lokala 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 ”löneseituationen” på företaget kartläggs och analyseras. Ofta är det frågan om en analys utifrån avtalets löneprinciper.

Diskrimineringsförbud

Som tidigare redovisats vilar förbundsavtalen på tanken att löneskillnader ska vara rättvisa. En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån i avtalen angivna kriterier och dessa ska vara sakliga. Inga ovidkommande hänsyn ska tas vid lönesättningen. I detta ligger givetvis att diskriminering inte ska förekomma. Hur det kommer till uttryck i avtalen varierar. Den absolut vanligast förekommande formuleringen är den som bland annat återfinns i *Teknikarbetsgivarnas avtal med 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

¹⁰⁷ Rapporterna finns att ladda ned på Medlingsinstitutets webbplats www.mi.se.

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 nämns den här under en egen rubrik. Likabehandlingsprincipen har fått stort genomslag. Utformningen kan se något olika ut även om grundtanken i avtalen är densamma. Vissa avtal anger att män och kvinnor ska behandlas lika medan andra avtal har lagt till ålder, etniskt ursprung med mera. I en del avtal finns inga sådana uppräknings. Där slås fast att samma principer ska gälla för samtliga arbetstagare.

Likalöneprincip

Det som i det föregående har beskrivits som en likabehandlingsprincip handlar om övergripande regler som ska iakttas av de lokala parterna vid 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.

Tidigare analyser av löneskillnad mellan kvinnor och män

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.
- Rapport om löneskillnader 2013 (publicerad 2014)
Fördjupning om rörlighet på arbetsmarknaden ur ett könsperspektiv.

Publikationerna kan laddas ned från Medlingsinstitutets webbplats: www.mi.se

12 Medling, varsel och stridsåtgärder

Avtalsrörelsen 2014 hade liten omfattning. Det träffades endast 43 förbundsavtal, något som återspeglar sig i antalet medlingar. Medlingsinstitutet har utsett *särskilda medlare* i sex förhandlingar. I fyra fall gällde det förbundsavtal och i två fall företagsavtal. I fem av medlingarna förelåg varsel om stridsåtgärder. I två fall verkställdes stridsåtgärderna (arbetsnedläggelse). Där förekom också varsel om sympatiåtgärder.

För medling i lokala tvister har Medlingsinstitutet till sitt förfogande fyra *fasta medlare* med varsitt geografiskt verksamhetsområde. Fasta 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. Genomsnittet för perioden 2008–2013 är 17. En ökning kan dock noteras under 2014 då antalet avtalstvister var 27. Varsel om stridsåtgärder är regel i dessa tvister, men verkställs sällan då tvisterna vanligtvis får sin lösning under varseltiden. Under 2014 genomfördes några kortare blockader mot bekvämlighetsflaggade fartyg och en uppmärksammas strejk vid ett större företag inom finansbranschen. Sett till det totala antalet kollektivavtalsanslutningar, som årligen sker på den svenska arbetsmarknaden, kommer emellertid en försvinnande liten del av dessa till stånd efter varsel och medling.

Knappt en fjärdedel (8 stycken) av de registrerade lokala ärendena under 2014 kan tillskrivas Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC), Syndikalisterna. Det är nästan en halvering av SAC:s ärenden jämfört med 2013. Inte någon av SAC:s tvister handlade om tecknande av kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor. Varsel och stridsåtgärder har i de flesta fallen utfärdats med anledning av medlemmars rättstvister med arbetsgivaren. I något fall har det varit frågan om missnöje med arbetsgivarens arbetsledningsbeslut. SAC:s ärenden föranleder normalt inga medlingsinsatser.

Ett internationellt mått för att mäta arbetsmarknadskonflikters omfattning är antalet förlorade arbetsdagar till följd av stridsåtgärder. Under 2014 förlorades 3 450 dagar. Huvuddelen av dessa är hänförliga till en konflikt inom spårtrafiken.

12.1 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 2014 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 i första hand 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 de flesta fall hand rör det sig om rikstäckande branschavtal (förbundsavtal), men det kan också gälla företagsavtal där förbundsparter är inblandade. 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*. Det förekom i ett fåtal förhandlingar om förbundsavtal under Medlingsinstitutets första år att en part varslade och motsatte sig medling. Numera samtycker parterna 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 en part har varslat om sådana. Därmed är förutsättningen för tvångsmedling uppfylld.

Den vanliga situationen när medlare utses är att en facklig organisation varslar om stridsåtgärder, varvid Medlingsinstitutet kontakter parterna för att efterhöra hur de ställer sig till medling. Som nämnts samtycker parterna nuförtiden till att medlare utses. Det händer också relativt ofta att parterna själva tar ett gemensamt initiativ till medling när förhandlingarna har kört fast och man önskar undvika varsel om stridsåtgärder. Ibland kan emellertid varsel vara ett sätt för en part att få till stånd medling när motparten inte går med på att begära medling.

Det bör i sammanhanget påpekas att den medling som i dagligt tal kallas ”frivillig” medling, inte är frivillig i den meningen att endera eller båda parterna kan frånträda medlingen. Detta gäller även i de fall då medlare har utsetts efter en gemensam begäran från parterna. Har Medlingsinstitutet väl utsett medlare är deras uppgift enligt MBL att försöka få till stånd en överenskommelse mellan parterna. Uppdraget upphör när en överenskommelse har träffats eller eventuellt tidigare om Medlingsinstitutet beslutar att entlediga medlarna. Fram till dess är parterna, enligt 52 § MBL, skyldiga att infinna sig till förhandling inför medlarna och medverka till att föra förhandlingen framåt.

Rätt att skjuta upp varslad stridsåtgärd

Förutom att besluta om tvångsmedling har Medlingsinstitutet försetts med ytterligare en maktbefogenhet. Enligt 49 § medbestämmandelagen får Medlingsinstitutet – efter begäran från medlare och om det bedöms främja en god lösning av tvisten – besluta om att en part ska skjuta upp varslade strids-

åtgärder under en sammanhängande tid av högst 14 dagar. Denna möjlighet har utnyttjats sparsamt. Vid fyra tillfällen under Medlingsinstitutets verksamhet har sådant beslut fattats. Senast det skedde var 2013 i förhandlingarna mellan Svenska Byggnadsarbetareförbundet och Sveriges Byggindustrier om ett nytt Byggavtal.

12.2 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 2000–2014

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 2014 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 Sacoförbund. Samtidigt kom parterna överens om ett förhandlingsavtal. För att förhandlingsavtalet ska gälla krävs emellertid att berörda förbundsparter träffar en särskild överenskommelse om vilka förbundsavtal eller branschavtal som ska förhandlas i den ordning som förhandlingsavtalet föreskriver. Tre sådana förhandlingsavtal registrerades 2010.

Uppsagda avtal

Om åren 2000 och 2001 präglades av stor aktivitet hos parterna med att sluta förhandlingsavtal har utvecklingen därefter delvis gått i motsatt riktning. 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 sades ytterligare två förhandlingsavtal 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 med 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 det kommunala avtalet om förhandlingsordning. Avtalet upphörde att gälla den sista augusti 2006 och något nytt avtal har inte ersatt det uppsagda. Även Sveriges läkarförbund har lämnat det kommunala avtalet. Det skedde i maj 2007. Inte heller här har parterna enats om ett nytt avtal.

Seko – Service och kommunikationsfacket 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 30 september 2014. Avtalet har avregistrerats hos Medlingsinstitutet.

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 inom 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 1,4 miljoner arbetstagare av förhandlingsavtal. Det motsvarar drygt 30 procent av landets närmare 4,2 miljoner anställda.

Att ett visst antal arbetstagare omfattas av förhandlingsavtal betyder emellertid inte att motsvarande andel av kollektivavtalen på förbunds nivå förhandlas fram inom ramen för ett förhandlingsavtal. Det finns omkring 690 kollektivavtal mellan förbundsparter på den svenska arbetsmarknaden. Av dessa är det 101

förbundsavtal som sluts av parter som har träffat avtal om förhandlingsordning. De resterande avtalen omfattas sålunda av Medlingsinstitutets medlingsverksamhet.

Registrerade förhandlingsavtal 31 december 2014

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

Registrerade förhandlingsavtal

1. Teknikarbetsgivarna ./. Ledarna (2000)
2. Kommunalt Avtal om Förhandlingsordning (2000)
Parter: Sveriges Kommuner och Landsting och Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation ./. OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer, OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd samt Akademikeralliansen och dess anslutna riksorganisationer
3. Avtalet om förhandlingsordning för det statliga avtalsområdet (2000)
Parter: Arbetsgivarverket ./. OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna samt Saco-S och till Saco-S hörande förbund sammantagna.
4. TEKÖ, 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 Möbelföretagen ./ Sveriges Ingenjörer, Unionen,
 Industrifacket Metall, Livsmedelsarbetareförbundet och GS – Facket för
 skogs-, trä- och grafisk bransch

12.3 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 Förlikningsmanna-expedition, vars uppgift enbart var att medla i tvister. Det ska för tydlighetens skull påpekas att uppgiften att verka för en väl fungerande lönebildning gäller för hela arbetsmarknaden, oavsett om parterna har träffat avtal om förhandlingsordning.

Samhällsekonomin är överordnad arbetsfreden

I och med att Medlingsinstitutet bildades och fick i uppgift att verka för en väl fungerande lönebildning har det skett en förskjutning i synen på förliknings-verksamheten. 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 medlings-arbetet.

Vikten av att samhällsekonomin beaktas av parterna i avtalsförhandlingarna framgår också tydligt av förordningen (2007:912) 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 löne-normerande 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 drygt 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 procent om året.¹⁰⁸

Vid tiden för ändringarna i MBL och inrättandet av Medlingsinstitutet fanns också en bred samsyn bland arbetsmarknadens parter om att det är bra om förhandlingar inom internationellt konkurrensutsatta avtalsområden avslutas först om det förs i tiden parallella förhandlingar. I propositionen 1999/2000:32 ”Lönebildning för full sysselsättning” uttalade regeringen att möjligheterna till en väl fungerande lönebildning över hela arbetsmarknaden är störst om exportberoende verksamheter tecknar nya avtal före andra avtalsområden.

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

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

¹⁰⁸ Om man i stället väljer att studera de senaste 20 åren blir reallöneutvecklingen nära 60 procent med en genomsnittlig utveckling på 2,3 procent per år.

företagen 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 alltså är motorn i Sveriges ekonomiska utveckling.

Slutsatsen om industrins centrala roll bekräftades 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 den konkurrensutsatta näringslivets strävanden mot en kostnadsutveckling i nivå med vår omvärld”.

Om man knyter an till diskussionen om industrins betydelse kan det antas att dess normerande roll i lönebildningen också har ifrågasatts. Så verkar emellertid inte vara fallet. Det tycks snarare förhålla sig så att internationellt konkurrensutsatta branscher utanför industrin vill kunna påverka resultatet av industrins förhandlingar, men knappast 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 stjälpde samordningen var ett krav som betecknades som en jämställdhetspott. Genom den skulle ytterligare 100 kronor 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 öppet till Kommunals uppfattning. Utfallet av avtalsrörelsen blev emellertid att industrins avtal behöll sin lönenormerande roll.

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 förbunds-förhandlingar. De gemensamma kraven innebar bland annat löneökningar med 2,8 procent för alla som tjänade 25 000 kronor eller mer i månaden. De som tjänar mindre än 25 000 kronor skulle få löneökningar med minst 700 kronor i månaden och avtalens lägsta löner skulle höjas med lika mycket det vill säga minst 700 kronor i månaden. 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. Löneökningarna för de tre LO-förbunden angavs i kronor och procent, där procentsatsen var densamma som LO:s samordnade krav.

Även avtalsrörelsen 2013 resulterade i att industrins parter slöt avtal först. Ökningen av arbetskraftskostnaden inom industrin blev normen för de senare träffade förbundsavtalen under avtalsrörelsen.

Diskussionen om industrins lönenormering har emellertid inte upphört. Överlag synes det finnas en enighet hos arbetsmarknadens parter om att den gällande ordningen har varit gynnsam i stort. På senare tid har det främst handlat om kritik mot Medlingsinstitutet. Kritiken har gått ut på att Medlingsinstitutet har prioriterat upprätthållandet av industrinormen framför jämställda löner. Man har menat att Medlingsinstitutet har missuppfattat sitt uppdrag och förhindrat relativa löneförändringar. Tongivande har varit kvinnodominerade fackförbund inom offentlig sektor. Man kan dock iakta en förskjutning från missnöje med hur Medlingsinstitutet har hanterat sitt uppdrag till krav om att institutets instruktion ska ändras. *Kommunal* har till exempel begärt att regeringen ska se över uppdraget så att ”industrins norm för lönebildning blir förenlig med aktiva insatser för att bryta den strukturella lönediskrimineringen mot kvinnodominerade yrken” (DN Debatt 2013-11-06).

Ett år senare (Dagens Industri 2014-11-03) uttalar förbundet som sin uppfattning att den konkurrensutsatta industrin ska vara lönenormerande även fortsättningsvis. Man vänder sig nu direkt till industrins parter och kräver besked. ”Är ni beredda att förhandla för både kvinnor och män och i hela arbetsmarknadens intresse? Med den konstruktion och ställning som Industriavtalet har måste industriparterna på allvar skapa praktiska förutsättningar för att lyfta kvinnorna på svensk arbetsmarknad. Annars kommer legitimiteten sakta men säkert urholkas och till slut har ni förhandlat bort er själva som normerande parter.”

Vissa fackförbund inom den offentliga sektorn har valt att träffa så kallade sifferlösa avtal (avtalskonstruktion 1 i Medlingsinstitutets sammanställning) med den uttalade målsättningen att ”bryta industrinormen”.

Synsättet i inlägget i Dagens Industri tycks utgå ifrån att arbetsgivarna har haft vilja och betalningsförmåga att utge större löneökningar för dessa förbunds medlemmar, men förhindrats av industrinormen. Ett motsatt resonemang kan också föras. Det kan mycket väl förhålla sig så att industrinormen i praktiken har garanterat lönehöjningar för stora grupper av arbetstagare, som på egen hand skulle ha svårt att åstadkomma dessa. Se vidare kapitel 10.

En väl fungerande lönebildning kan inte tvingas fram

Lagstiftningen grundas ytterst på att arbetsmarknadens parter känner lojalitet med de principer för lönebildningen som systemet bygger på. Medlingsinstitutet har inga maktmedel att tvinga fram löneökningar på samhälls-ekonomiskt önskvärda nivåer. Är parter överens om lönehöjningar på andra och högre nivåer, kan inte Medlingsinstitutet förhindra dem att sluta avtal om detta. Däremot kan man inte räkna med att medlare utsedda av Medlingsinstitutet medverkar till avtal, som står i strid med institutets uppgift att verka för en väl fungerande lönebildning, det vill säga att slå vakt om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll. I realiteten betyder det att de först träffade avtalen inom industrin utgör normen.

12.4 Avtalsrörelsen omfattning

Det går knappast att säga att det har varit en avtalsrörelse under 2014. Ett högst begränsat antal förbundsavtal har träffats. Endast omkring 100 000 arbetstagare har fått nya avtal. Det kan jämföras med 2013 då 500 avtal löpte ut och 2,7 miljoner arbetstagare berördes av avtalsförhandlingarna. De treårsavtal som träffades inom industrin under avtalsrörelsen 2013 blev dessutom normerande för de parter som slöt nya förbundsavtal under 2014.

12.5 Medling i förbundsförhandlingar under 2014

Antal medlingar

Under 2014 har Medlingsinstitutet utsett medlare i sex förhandlingar mellan förbundsparter, se **tabell 12.1**. Av de sex medlingarna har två gällt enskilda företag, där förbunden på respektive sida har varit parter i avtalet. Så är det ofta inom flygbranschen och en medling rörde ett flygbolag.

Parterna samtycker till medling

Samtliga sex medlingar kom till stånd efter parternas samtycke. När medlare utsågs förelåg varsel om stridsåtgärder i fem tvister. I en tvist tillsattes medlare efter gemensam begäran från parterna utan varsel om stridsåtgärder. Medlingsärendena framgår av tabell 12.1.

Tabell 12.1 Sammanställning över centrala medlingsärenden 2014

Parter	Medlare	Förbundsavtal
1. Almega Tjänsteföretagen ./. Sjöbefälsföreningen	Jan Sjölin Gunnar Samuelsson	Skärgårdstrafiken
2. Sveriges Byggindustrier ./. Svenska Byggnadsarbetareförbundet	Jan Sjölin Jan-Peter Duker Erland Olauson	Byggavtalet
3. Svenska Flygbranschen och Primera Air ./. Svensk Pilotförening	Gunilla Runnquist Hans Svensson	Företagsavtal
4. Almega Tjänsteförbunden ./. Seko – Service och kommunikationsfacket	Leif Ohlsson Göran Ekström	Spårtrafiken
5. Kommunala Företagens Samorganisation, KFS ./. Läraryrket och Lärarnas Riksförbund	Inger Örtendahl Torgny Wännström	Utbildningsavtalet
6. Almega IT & Telekomföretagen och Sector Alarm Service AB ./. Svenska Elektrikerförbundet	Bengt Huldt Malte Eriksson	Företagsavtal

Källa: Medlingsinstitutet

12.6 Tvistefrågor i medlingarna

I tidigare årsrapporter har tvisterna, med avseende på den huvudsakliga tvistefrågan i medlingarna, 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. Tvistefrågorna i 2014 års medlingar har varit enkla att urskilja. I två medlingar dominerade nivåfrågor och i fyra medlingar har det handlat om principer.

Tvister om nivåer

1. Tvisten mellan *Svenska Flygbranschen* och *Svensk Pilotförening (SPF)* gällde löner och pensioner för förbundets medlemmar anställda hos det danska bolaget *Primera Air Scandinavia A/S (Primera)*. De svenska piloterna var stationerade i Sverige med Arlanda som bas. Deras villkor var reglerade i individuella anställningsavtal, vilka hänvisade till det danska pilotavtalet. Det avtalet innehöll inga tjänstepensionsbestämmelser. SPF krävde ett kollektivavtal för sina medlemmar. Innehållet i avtalet skulle vara identiskt med SPF:s avtal med ett svenskt bolag inom regionalflyget, något som *Primera* ansåg skulle bli för dyrt.

2. Under avtalsrörelsen 2012 slöts mellan läraryrket och Sveriges Kommuner och Landsting ett fyraårsavtal för lärare. Förhandlingarna mellan *Kommunala Företagens Samorganisation (KFS)* och *Lärarnas Riksförbund/Läraryrket* om ett nytt utbildningsavtal skedde mot bakgrund av det kommunala avtalet. De fackliga kraven gällde en satsning på läraryrket genom höjda löner och ersättningar. Med i bilden fanns också frågan om vilken lönebildningskonstruktion som skulle väljas, revisionstidpunkter och avtalsperiodens längd.

Tvister om principer

1. Medlingen mellan *Almega Tjänsteföretagen* och *Sjöbefälsföreningen* om ett kollektivavtal för skärgårdstrafiken handlade om införande av ett nytt lönesystem. De gällande tarifferna skulle ersättas av individuell lönesättning. Tvistefrågorna rörde i huvudsak konstruktionen av det nya lönesystemet och möjligheten att genom lokalt avtal behålla tarifflöner.

2. En stor och komplicerad fråga av principiell natur var *Svenska Byggnadsarbetareförbundets (Byggnads)* krav i förhandlingarna med *Sveriges Byggindustrier (BI)* om införande av ett så kallat huvudentreprenörsansvar i Byggbavtalet. Medlingen kom endast att gälla den frågan. En utförligare redovisning av tvisten återfinns längre fram under en särskild rubrik.

3. En annan svårlöst tvist var den mellan *Seko – Service och kommunikationsfacket* och *Almega Tjänsteförbunden* om branschavtalet för spårtrafik. Samtidigt som parterna, i enlighet med 2013 års avtal, bedrev arbete i en gemensam arbetsgrupp om ett nytt centralt branschavtal, pågick flera lokala förhandlingar om inrangering efter byte av entreprenör. När företaget Veolia, som opererar Öresundstågen, avsåg att minska antalet heltidsanställningar och öka antalet deltidstjänster, krävde Seko i arbetsgruppen att branschavtalet skulle tillföras en bestämmelse som begränsar arbetsgivarens rätt att anställa på deltid och visstid. När arbetsgiversidan motsatte sig detta, sade Seko upp branschavtalet och varslade om stridsåtgärder. Även denna tvist redovisas utförligare längre fram under en särskild rubrik.

4. Den fjärde tvisten om principer gäller *Almega IT & Telekomföretagens* medlem Sector Alarm Service AB med vilket *Svenska Elektrikerförbundet (SEF)* kräver kollektivavtal. Bakgrunden till tvisten är i korthet följande. Sector Alarm Bevakning AB bedrev installationsverksamhet och var bundet av kollektivavtal med SEF. Genom beslut från moderbolaget Sector Alarm AB fördes installationsverksamheten över till Sector Alarm Service AB, som är medlem hos IT & Telekomföretagen och härigenom bundet av IT & Telekomavtalet med Seko. SEF varslade den 12 december 2014 om stridsåtgärder att träda i kraft den 8 januari 2015, senare framflyttat till den 22 januari 2015. Den 12 januari 2015 träffade parterna en överenskommelse och varslet återkallades.

12.7 Varsel om stridsåtgärder

I 45 § MBL föreskrivs att en stridsåtgärd ska föregås av ett skriftligt varsel. Det ska lämnas till motparten och Medlingsinstitutet minst sju arbetsdagar i förväg. Syftet med varselskyldigheten är bland annat att motparten ska kunna förbereda sig inför konflikten, men även att medlare ska ges möjlighet att lösa tvisten innan stridsåtgärderna bryter ut.

Varsel om stridsåtgärder har initierat medling i fem tvister under år 2014.

Fackförbund har varit den angripande parten och varslat först. I den mån arbetsgiversidan 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.

Typer av varslade 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

jämförlik stridsåtgärd”. Detta är emellertid ingen fullständig uppräknning utan närmast en exemplifiering av olika förekommande typer av åtgärder. I princip kan en stridsåtgärd vara varje åtgärd som är av sådan beskaffenhet att den kan inverka på den part som handlingen riktas mot. Det avgörande är syftet med åtgärden. Har handlingen vidtagits i påtryckningssyfte är det i allmänhet frågan om en stridsåtgärd i lagens mening.

MBL innehåller alltså inte någon begränsning när det gäller en stridsåtgärds yttre karaktär. Det står parterna fritt att skapa nya. Denna möjlighet utnyttjas emellertid sällan. När varslen i 2014 års medlingar redovisas kan det – i likhet med tidigare år – konstateras att stridsåtgärderna 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 **tabell 12.2** liksom i den följande texten, redovisas varsel som innehåller tre eller flera av dessa åtgärder som varsel om ”*blockadåtgärder*”. Sådana åtgärder har i allmänhet gällt för hela det aktuella avtalsområdet. *Blockad* i kombinationen ”*strejk och blockad*” avser blockad av de arbetsuppgifter som de strejkande skulle ha utfört.

Vilka stridsåtgärder som har tillgripits i det *första* varslet under förhandlingarna 2014 framgår av tabell 12.2.

I ett fall innehöll redan det första varslet en successiv upptrappning av konflikten med olika tidpunkter för åtgärdernas ikraftträdande. Detta beskrivs längre fram i texten liksom utvidgningar 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 12.2 Stridsåtgärder i första varsel

Parter	Åtgärder	Omfattning
1. Svenska Byggnadsarbetareförbundet ./. Sveriges Byggindustrier *	Strejk och blockad	1. 28 företags verksamhet vid 36 byggarbetsplatser 2. 12 företag Cirka 1 100 arbetstagare
2. Svensk Pilotförening ./. Svenska Flygbranschen och Primera Air Scandinavia A/S *	Strejk Blockad mot nyanställning och inhyrning	17 arbetstagare
3. Seko – Service och kommunikationsfacket ./. Almega Tjänsteförbunden *	Strejk och blockad Blockadåtgärder	Veolias Öresundståg och Snälltåget Cirka 350 arbetstagare Samtliga Sekos medlemmar hos Veolia
4. Lärarnas Riksförbund och Lärarförbundet ./. Kommunala Företagens Samorganisation	Blockad mot nyanställning och inhyrning	Hela avtalsområdet
5. Svenska Elektrikerförbundet ./. Almega IT & Telekomföretagen och Sector Alarm Service AB	Strejk och blockad	Sector Alarm Service AB 60 arbetstagare

Anmärkning: * efter parternas namn markerar att konflikten har utvidgats, antingen i det första varslet eller i senare varsel.

Tvisterna 1–5 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.

Källa: Medlingsinstitutet

Varsel som inte har lett till medling

I ett fall har varsel i tvist mellan förbundsparter inte lett till att Medlingsinstitutet utsett medlare. *Svensk Pilotförening* varslade i mars *Svenska Flygbranschen* om stridsåtgärder mot dess medlemsföretag *Braathens Regional AB*. Åtgärderna var blockad mot arbete på ledig tid, ändring av tjänstgöringsprogram, övertids- och mertidsarbete, inhyrning av arbetskraft och nyanställning.

Efter kontakter med parterna uppmanades de att fortsätta förhandla. Det kunde konstateras att tvistefrågan inte var särskilt komplicerad och att de borde komma fram till en lösning utan medverkan från medlare. Så skedde också ganska omgående och varslet om stridsåtgärder återkallades.

Utvidgning av stridsåtgärder från den fackliga sidan

I tabell 12.2 redovisades tre tvister där de fackliga organisationerna utvidgat den ursprungliga konflikten genom att varsla om ytterligare stridsåtgärder. Det har skett redan i det första varslet eller senare.

Utvidgning redan i det första varslet

I tvisten mellan *Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads)* och *Sveriges Byggindustrier (BI)* innehåll Byggnads första varsel stridsåtgärder i tre steg.

Det första steget, som redovisats i tabellen ovan, skulle träda i kraft den 1 april 2014.

Nästa steg skulle verkställas den 8 april 2014 och innebar strejk av cirka 900 arbetstagare vid 42 arbetsplatser. Samtidigt förklarades arbetsuppgifterna i blockad. I huvudsak var det företagen i det första steget som berördes, men konflikten utvidgades till flera av dessa företags arbetsplatser. Det tillkom

också ett antal företag och arbetsplatser som inte omfattades av det första steget.

Det tredje steget skulle ta sin början den 15 april 2014. Stridsåtgärderna var desamma som i de tidigare stegen. De omfattade cirka 1 000 arbetstagare. Det gällde dels en utvidgning till ytterligare 50 arbetsplatser där de tidigare varslade företagen samt en del tillkommande företag bedrev verksamhet, dels fyra företags totala verksamhet i varsitt län.

Utvidgning senare

I Sekos tvist med *Almega Tjänsteförbunden* om ett nytt avtal för spårtrafiken skulle Sekos första varsel (redovisat i tabell 12.2) träda i kraft den 2 juni 2014, vilket också skedde.

Den 4 juni 2014 utfärdade Seko ett nytt varsel att träda i kraft den 17 juni 2014. Stridsåtgärderna var dels strejk av 80 medlemmar som arbetar inom Veolias verksamhetsområde Kustpilen, dels blockad av övertids- och mertidsarbete för Sekos samtliga medlemmar hos Veolia samt nyanställningsblockad och förbud mot inhyrning. Även detta varsel trädde i kraft.

Den 10 juni 2014 varslade Seko om ytterligare stridsåtgärder med början den 20 juni 2014. Nu gällde det strejk vid Stockholmståg HB och Veolias Krösatåg. Strejkvarslet omfattade cirka 860 arbetstagare.

Sekos fjärde varsel utfärdades den 17 juni 2014 att träda i kraft den 27 juni 2014. Stridsåtgärderna var strejk vid Green Cargos kombiterminal i Göteborg, inklusive omlastningsterminalen, och vid Baneservice Skandinavien AB. Cirka 70 arbetstagare omfattades av varslet.

Sympatiåtgärder

Varsel om sympatiåtgärder har utfärdats i tre tvister.

1. I tvisten mellan *Svensk Pilotförening (SPF)* och *Svenska Flygbranschen* angående *Primera Air Scandinavia A/S (Primera)* varslade SPF om primärkonflikten den 29 april 2014. Åtgärderna skulle träda i kraft den 9 maj 2014.

Den 1 maj 2014 trappade SPF upp konflikten genom att varsla om sympatiåtgärder, som skulle inledas den 13 maj 2014. Åtgärderna omfattade samtliga flygbolag som var bundna av kollektivavtal med SPF och bestod av blockad mot all flygning för Primera och för Solresor i Sverige AB.

2. I tvisten mellan *Byggnads* och *BI* varslade *SAC Syndikalisterna* om sympatiåtgärder med samma omfattning och innehåll som Byggnads varsel.

3. De mest omfattande varslen om sympatiåtgärder förekom i konflikten mellan *Seko* och *Almega Tjänsteförbunden*. LO:s styrelse uttalade den 9 juni 2014 att LO-förbunden ställer sig bakom Seko och ger förbundet sitt fulla stöd i konflikten. Det resulterade i varsel om sympatiåtgärder från samtliga LO-förbund med undantag för Svenska Musikerförbundet. Inte någon av de varslade stridsåtgärderna verkställdes då Seko och Almega Tjänsteförbunden träffade avtal innan sympatiåtgärderna skulle träda i kraft.

LO-förbundens sympatiåtgärder var sammanfattningsvis följande.

1. *Svenska Elektrikerförbundet* varslade om sympatiåtgärder vid två tillfällen.

Det första varsl utfärdades den 10 juni 2014 med ikraftträdande den 23 juni 2014. Åtgärden bestod av strejk av anställda inom Installationsavtalets tillämpningsområde vid arbetsplatsen Tanum Shoppingcenter, Tanumshede.

Det andra varsl var daterat den 18 juni 2014 och stridsåtgärderna skulle inledas den 1 juli 2014. De var riktade mot två företag inom Almega. Stridsåtgärderna var strejk av anställda inom Larm- och Säkerhetsavtalets tillämpningsområde.

2. *Hotell och Restaurang Facket* varslade den 12 juni om stridsåtgärder som skulle verkställas den 25 juni. Varslet var riktat mot ett av Svenska Flygbranschens medlemsföretag och dess verksamhet vid centralstationerna i Stockholm, Göteborg och Malmö samt vid Arlanda flygplats. Åtgärderna innebar blockad mot tillagning och beredning av måltider och leverans av dessa till SJ AB och SJ AB:s tåg samt blockad mot inhyrning/bemannning för att utföra de blockerade arbetsuppgifterna.

3. *Fastighetsanställdas Förbund* varslade den 12 juni 2014 om stridsåtgärder att träda i kraft den 25 juni 2014. Här gällde det strejk och blockad mot allt arbete som utförs av anställda inom Serviceentreprenadavtalet hos ett av Almega Tjänsteförbundens medlemsföretags verksamhet vid ett papperbruk.

4. *Svenska Kommunalarbetareförbundet* varslade den 13 juni 2014 om stridsåtgärder i form av strejk och nyanställningsblockad avseende storstädning vid Lunds universitetssjukhus som utförs av ett av Almega Tjänsteförbundens medlemsföretag. Åtgärderna skulle träda i kraft den 30 juni 2014.

5. *GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch* varslade den 13 juni 2014 Medieföretagen inom Almega om blockad av vissa arbetsuppgifter hos ett medlemsföretag. Blockaden, som skulle verkställas den 26 juni 2014, gällde allt arbete med Skånetrafikens biljettsystem (det s.k. Jojokortet) och SJ biljett.

6. *Livsmedelsarbetareförbundets* varsel utfärdades den 17 juni 2014 och skulle träda i kraft den 27 juni 2014. Stridsåtgärderna bestod av strejk och blockad mot allt arbete inom Livsmedelsavtalets område som utförs av personal anställda i Adecco, vilka hyrs ut till arbetsplatsen Marabou i Upplands Väsby.

7. *Svenska Målareförbundet* varslade den 17 juni 2014 om stridsåtgärder att verkställas den 30 juni. Stridsåtgärderna omfattade strejk och blockad av allt arbete som utförs av anställda inom Lackavtalets tillämpningsområde på ett företags sex arbetsställen i Västmanland.

8. *Svenska Transportarbetareförbundet* varslade den 17 juni 2014 om total arbetsnedläggelse vid G4S Security Services AB avseende biljettkontroll på Skånetrafikens tåg i Skåne län. Stridsåtgärderna skulle inledas den 1 juli 2014.

9. *Industrifacket Metall* varslade den 17 juni 2014 om stridsåtgärder att träda i kraft den 30 juni 2014. Åtgärderna avsåg strejk och blockad av allt arbete som utförs av anställda vid Strömme Turism & Sjöfarts verksamhet i Stockholm.

10. Den 18 juni 2014 varslade *Handelsanställdas förbund* om stridsåtgärder riktade mot Bring Frigo AB. Åtgärderna skulle träda i kraft den 1 juli och avsåg strejk vid sex av företagets arbetsställen. Arbetsuppgifterna försattes även i blockad från samma tidpunkt.

11. *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* utfärdade den 18 juni 2014 tre varsel om sympatiåtgärder att träda i kraft den 1 juli 2014. Varslen gällde strejk och blockad vid medlemsföretag hos Sveriges Bygginstrumenter (BI), VVS Företagen (VVS) och Plåtslageriernas Riksförbund (PLR) enligt följande.

BI: tre företags verksamhet vid varsitt byggobjekt.

VVS: två företags verksamhet vid varsitt byggobjekt.

PLR: fyra företags hela verksamhet.

Det kan nämnas att mot två av de berörda företagen (BI och VVS) gällde varslet deras arbete vid Tanums Shoppingcenter, vilket objekt även omfattades av Svenska Elektrikerförbundets varsel.

12. *Svenska Pappersindustriarbetareförbundet* varslade den 17 juni 2014. Följande stridsåtgärder skulle träda i kraft den 2 juli 2014:

- Blockad mot inhyrning av personal till samtliga arbetsställen inom massa- och pappersindustrin i företag anslutna till Sveriges Skogsindustrier.
- Strejk av förbundets medlemmar som är anställda hos bemanningsföretag anslutna till Almega och som är uthyrda till företag anslutna till Sveriges Skogsindustrier.

Även fackliga organisationer *utanför LO* varslade om sympatiåtgärder.

Den 23 maj 2014 varslade *Svensk Lokförarförening*. Stridsåtgärderna var desamma som i Sekos första varsel, det vill säga strejk och blockad vid Veolias Öresundståg och Snälltåget. Åtgärderna skulle träda i kraft den 5 juni 2014.

SAC Syndikalisterna utfärdade fem varsel om sympatiåtgärder. Fyra av dessa avsåg samma åtgärder och samma tidpunkter som Sekos fyra varsel. Det femte varslet innebar att SAC skulle vidta sympatiåtgärder med samma omfattning och innehåll som angavs i Hotell och Restaurang Fackets sympativarsel.

Svarsåtgärder från arbetsgivarsidan

Under avtalsförhandlingarna 2014 varslade arbetsgivarna om stridsåtgärder i en tvist. Det var i tvisten mellan *Seko* och *Almega Tjänsteförbunden* om ett nytt branschavtal för spårtrafiken. Arbetsgivarnas svar på Sekos strejkvarsel var två varsel om så kallad spegellockout, vilket innebar att de arbetstagare som var uttagna i strejk också lockoutades.

Det första varslet, som var ett svar på Sekos första varsel, avsåg lockout av Sekos samtliga medlemmar hos Veolias Öresundståg och Snälltåget. I detta varsel utvidgade arbetsgivarna samtidigt lockouten till att även omfatta samtliga Sekos medlemmar inom Veolias verksamhetsområden, som ”till följd av Sekos strejk saknar arbetsuppgifter”. Ett sådant förfarande är inte ovanligt när en strejk leder till att andra arbetstagare blir sysslolösa. Åtgärden är inte avsedd som en upptrappning av konflikten utan är närmast att se som ett medel

för att minska de ekonomiska skadeverkningarna av fackförbundens stridsåtgärder. Stridsåtgärder skulle träda i kraft den 4 juni 2014.

Det andra varslat innebar enbart en spegellockout och var en reaktion på Sekos strejkvarsel avseende Kustpilen. Spegellockouten skulle träda i kraft den 18 juni 2014.

12.8 Verkställda stridsåtgärder i Medlingsinstitutets medlingar

Som nyss har beskrivits förekom varsel om stridsåtgärder i fem av Medlingsinstitutets sex medlingar. I två av dessa verkställdes stridsåtgärder.

Nedan redovisas de båda tvisterna med verkställda stridsåtgärder under 2014.

Svensk Pilotförening (SPF) ./. Svenska Flygbranschen och Primera Air Scandinavia A/S (Primera)

Eftersom förhandlingarna mellan parterna inte hade resulterat i något kollektivavtal, varslade SPF den 29 april 2014 om strejk av förbundets 17 medlemmar hos Primera samt om vissa blockadåtgärder. Stridsåtgärder trädde i kraft den 9 maj 2014 och pågick till den 29 maj 2014. Då kom SPF och Primera – efter direktförhandlingar – överens om ett kollektivavtal.

Även SPF:s varsel om sympatiåtgärder, som bestod av blockad mot all flygning för Primera och för Solresor i Sverige AB, verkställdes och pågick under tiden 13–29 maj 2014.

Stridsåtgärder fick egentligen ingen effekt. SPF:s strejk, som avsåg bemanning av deras medlemmar på flyg från och till basen Arlanda, ledde inte till några inställda flygningar. Primera satte in flygplan från ett annat bolag. SPF:s sympatiåtgärder medförde heller inga störningar i trafiken för Primera del. Företaget kunde bemanna flygningarna för researrangören Solresor med danska piloter.

Antalet förlorade arbetsdagar har beräknats till 272. Som redan beskrivits fick konflikten inga konsekvenser för resenärerna.

Större betydelse för utgången av tvisten än SPF:s egna åtgärder hade antagligen det danska pilotfackets varsel om sympatiåtgärder. Varslet innebar att danska piloter från och med den 30 maj 2014 inte längre skulle flyga till och från Arlanda. Dessa stridsåtgärder kom aldrig verkställas då SPF och Primera nådde en överenskommelse dagen innan åtgärder skulle träda i kraft.

Seko ./. Almega Tjänsteförbunden

Som nämnts varslade Seko om stridsåtgärder vid fyra tillfällen i tvisten med Almega Tjänsteförbunden om ett nytt avtal för spårtrafiken. Två av varslen trädde i kraft.

Under tiden 2–18 juni 2014 strejkade cirka 350 arbetstagare vid Öresundstågen och Snälltåget. Arbetsgivarnas lockout av de strejkande inleddes den 4 juni och avslutades den 18 juni 2014.

Den 17 och 18 juni 2014 strejkade cirka 80 arbetstagare vid Kustpilen. Arbetsgivarnas spegellockout pågick endast den 18 juni 2014.

Antalet förlorade arbetsdagar till följd av dessa stridsåtgärder uppgick till 2 573.

I vilken utsträckning Syndikalisternas och Lokförarföreningens sympatiåtgärder har lett till förlorade arbetsdagar har inte varit möjligt att beräkna.

Konflikten ledde till omfattande effekter för tredje man. Det har uppskattats att mellan 70 000 och 80 000 tågresenärer drabbades dagligen när Öresundstågen och Snälltåget stod stilla.

Stridsåtgärderna var riktade mot Veolias verksamhet, som åsamkades ekonomisk skada. Företagets anspråk på ersättning från Svenskt Näringslivs konfliktfond har uppgått till drygt 15 miljoner kronor.

Stridsåtgärder med internationell bakgrund

Svenska Hamnarbetarförbundet har vid tre tillfällen genomfört stridsåtgärder med internationell bakgrund. Vid ett tillfälle skedde det tillsammans med Svenska Transportarbetareförbundet (Transport).

1. Den 4 februari 2014 strejkade Hamnarbetarförbundets medlemmar vid samtliga företag anslutna till Sveriges Hamnar. 1 300 hamnarbetare lade ner arbetet under två timmar till stöd för två portugisiska fackföreningars krav på kollektivavtal. Sympatiåtgärden genomfördes samordnad med övriga europeiska medlemsförbund i International Dockworkers' Council. Antalet förlorade arbetsdagar har beräknats till 325.

2. Den 10 april 2014 varslade Hamnarbetarförbundet och Transport om sympatiåtgärder till stöd för Norsk Transportarbeiderforbund i dess konflikt med Risavika Terminal AS i Stavanger. Åtgärderna, som skulle träda i kraft den 20 april 2014, bestod i förbud mot hantering av allt gods till eller från Risavika terminal AS.

3. Hamnarbetarförbundet varslade den 5 juni 2014 om stridsåtgärder till stöd för den brittiska fackföreningen UNITE under den pågående konflikten vid SCA:s terminal i Tilbury, London. Stridsåtgärderna var bland annat blockad mot lastning och lossning av SCA-gods ombord på fartyg på väg till eller från Tilbury eller andra brittiska hamnar. Enligt varslet skulle åtgärderna pågå under tiden 18 juni–1 juli 2014.

Närmare om tvisterna rörande Byggavtalet och Avtalet för spårtrafiken

Byggavtalet

I 2013 års förhandlingar mellan Svenska Byggnadsarbetareförbundet (*Byggnads*) och Sveriges Byggindustrier (*BI*) om ett nytt Byggavtal krävde Byggnads bland annat införande av ett så kallat huvudentreprenörsansvar. Tanken var att huvudentreprenören skulle ta ekonomiskt ansvar för hela entreprenörskedjan för att härigenom skapa ordning och reda på byggen och i branschen. Den frågan ledde till medling mellan parterna.

Resultatet blev att parterna tillsatte en gemensam programgrupp för ordning och reda i byggbranschen. Om någon av parterna ansåg att gruppens resultat

inte var tillfredsställande hade den parten rätt att säga upp det treåriga Byggavtalet efter ett år med en månads uppsägningstid.

Programgruppen leddes av ett justitieråd från Högsta domstolen och uppdraget var att utarbeta en rapport att levereras senast den 15 februari 2014. Gruppen presenterade ett förslag om transparens i entreprenadkedjor att införas i Byggavtalet. Härigenom skulle möjligheten öka att kontrollera vilka som är underentreprenörer och att lön och ersättningar betalas. Däremot kunde gruppen inte enas om att huvudentreprenören skulle ta ett ekonomiskt ansvar för det fall en underentreprenör inte fullgjorde sina förpliktelser gentemot arbetstagarna. I den delen krävde Byggnads att ett ”solidaransvar” efter den modell, som finns i den norska lagstiftningen, skulle införas i Byggavtalet. Något som BI ansåg vara både olämpligt och rättsligt omöjligt att reglera i kollektivavtal.

Eftersom parterna var oense i frågan om huvudentreprenörsansvar sade Byggnads upp Byggavtalet i förtid. Sedan förbundet varslat om stridsåtgärder i slutet av mars 2014 tillsattes medlare.

Medlingen kom att kretsa kring frågan om huvudentreprenörsansvar. Medlarna gjorde tidigt klart att ett solidaransvar av olika skäl var uteslutet, men att de avsåg att utveckla programgruppens förslag och införa ett mer uttalat huvudentreprenörsansvar i Byggavtalet.

Den lösning, som parterna slutligen accepterade och som innebar att en storkonflikt i sista stund kunde undvikas, fick sammanfattningsvis följande innehåll.

- Huvudentreprenören ska hålla en aktuell lista på samtliga underentreprenörer tillgänglig för Byggnads samt medverka till att reda ut och lösa tvister mellan underentreprenörer och förbundet.
- Om tvisten inte kan lösas och den berör en arbetsplats där medlemsföretag i BI är huvudentreprenör har Byggnads rätt att hänskjuta tvisten till en särskilt inrättad skiljenämnd. Nämnden ska besluta om betalnings- skyldighet föreligger och – om så är fallet – fastställa beloppet.
- Det fastställda beloppet ska utbetalas från en fond som finansieras av BI:s medlemsföretag. Fonden har rätt att kräva tillbaka utbetalat belopp av underentreprenören.

Avtalet för spårtrafiken

2013 års förhandlingar mellan *Seko – Service och Kommunikationsfacket* och *Almega Tjänsteförbunden* om ett nytt branschavtal för spårtrafiken skedde mot bakgrund av en pågående tvist mellan parterna om vilka anställningsvillkor som ska gälla för personal som tagits över av en ny entreprenör/operatör efter en trafikupphandling.

Problemet i tvisten mellan parterna hade sin grund i att löner och anställningsvillkor var olika i de lokala kollektivavtal som gällde hos den tidigare operatören och den nye operatören. För att undvika framtida tvister i samband med entreprenörsbyten accepterade parterna medlarnas förslag om att tillsätta en arbetsgrupp. Dess uppgift var att söka åstadkomma en enhetlig reglering i branschavtalet. De nya reglerna skulle ersätta de olika lokala överens- kommelser som existerade hos de 70 företag som omfattas av branschavtalet.

Målsättningen var att skapa ett nytt avtal ”som det går att driva trafik på, som skyddar arbetstagarna mot villkorsdumpning och som skapar konkurrensneutralitet mellan företagen”. Arbetsgruppen ”Nytt centralt branschavtal” fick ett år på sig att åstadkomma detta.

Parallellt med arbetet i arbetsgruppen pågick under våren 2014 lokala förhandlingar vid Almega Tjänsteförbundens medlemsföretag Veolia. Det hade tagit över driften av Öresundstågen från det danska företaget DSB, som några år tidigare hade fått entreprenaden. DSB hade höjt lönerna med 20 procent och kunde på grund av de ökade kostnaderna inte fullfölja sitt uppdrag, varför alltså Veolia kom in i bilden vid nästa upphandling. Veolias bud låg 50 miljoner under närmaste konkurrent.

Förhandlingarna vid Veolia handlade om driftsinskränkningar i form av uppsägningar av personal, minskning av antalet heltidstjänster, ökning av antalet deltidstjänster och ändrade arbetstidsregler. I syfte att begränsa arbetsgivarens möjlighet att anställa på deltid och utnyttja korta visstidsanställningar, krävde Seko i arbetsgruppen om ett nytt centralt branschavtal att det i branschavtalet skulle införas ett fackligt veto mot deltidсанställningar och visstidsanställningar i form av så kallade timanställningar. Arbetsgivarna kunde inte acceptera detta varpå de lokala förhandlingarna vid Veolia avbröts. Seko sade upp branschavtalet och varslade om stridsåtgärder att träda i kraft den 2 juni 2014.

Medlare utsågs. Medlingen gällde formellt branschavtalet, men försvårades av Sekos ovilja att diskutera ett nytt branschavtal så länge som tvisten vid Veolia inte hade fått en lösning. Inledningsvis motsatte sig arbetsgivarsidan bestämt att medlarna drog in Veoliatvisten i medlingen.

Efterhand närmade sig parterna varandra i Veoliatvisten. I branschavtalsmedlingen hade Seko så småningom släppt kravet om fackligt veto. Tankar hade i stället kommit upp om att införa ekonomiska incitament i syfte att begränsa antalet timanställningar.

Den 18 juni 2014 accepterade parterna medlarnas förslag till en uppgörelse.

Förslaget innebar bland annat att branschavtalet tillfördes en ny bestämmelse om lön till timanställda som ska ersätta gällande lokala överenskommelser. Timlönen ska motsvara det genomsnittliga förtjänstläget för jämförbar grupp hos arbetsgivaren och ska i vissa angivna situationer höjas med sex procent.

Till medlarnas förslag var också fogat en ”överenskommelse om tågtrafik bedriven av Veolia”. I den åtar sig Veolia att se till att deltidсанställningar respektive vissa tidsbegränsade anställningen inte överstiger fem procent av det totala antalet produktionstimmar. Samtidigt åtar sig Seko att medverka till ett effektivare arbetstidsuttag.

12.9 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.

Avtalsrörelsen 2014 har varit av högst begränsad omfattning. Det gäller såväl antalet avtal som antalet arbetstagare. Ökningen av arbetskraftskostnaden i de treåriga avtal som träffades 2013 inom industrin blev normerande för de avtal som slöts under 2014. Utfallet av avtalsförhandlingarna under 2014 har inte påverkat svenska företags förmåga att konkurrera på den internationella marknaden.

Effekterna av varsel och stridsåtgärder kan mätas med olika måttstockar och beskrivas från skilda utgångspunkter. I det följande redovisas några aspekter.

Förlorade arbetsdagar

Ett internationellt mått för att mäta stridsåtgärder på arbetsmarknaden är antalet förlorade arbetsdagar. Det är ett objektiva mått som möjliggör jämförelser mellan länder. Däremot säger det inget om de ekonomiska konsekvenserna av arbetsnedläggelser (strejk och lockout). Även andra stridsåtgärder än arbetsnedläggelse innebär en ekonomisk påtryckning på motparten, men uppgifter om sådana stridsåtgärder samlas inte in och redovisas inte i den internationella konfliktstatistiken.

När förlorade arbetsdagar på grund av konflikt summeras för avtalsrörelsen 2014 kan det konstateras att det rör sig om 2 845 *dag*. Det är fler dagar jämfört med tidigare år när avtalsrörelsen haft ungefär samma begränsade omfattning. I likhet med avtalsrörelserna under senare tid är det även 2014 en enskild konflikt som står för de allra flesta dagarna. Det är konflikten mellan Seko och Almega Tjänsteförbunden om avtalet för spårtrafiken. I den förlorades 2 573 dagar.

År 2010 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 svarade för merparten av de förlorade dagarna. Av drygt 37 000 dagar totalt förlorades 32 378 i tvisten mellan Svenska Byggnadsarbetareförbundet och VVS Företagen/Plåtslageriernas Riksförening. År 2013 var det konflikten mellan Svenska Kommunalarbetsförbundet och Bussarbetsgivarna som stod för 5 213 av de 6 192 arbetsdagar som förlorades under avtalsrörelsen.

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 många gånger 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 densamma. Kunderna väljer andra företag än de som är varslade om stridsåtgärder.

Effekter på två plan

Företags- eller verksamhetsnivå

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.

Generellt är det förenat med stora svårigheter att få fram exakta uppgifter om vilka ekonomiska effekter och andra konsekvenser en *verkställd stridsåtgärd* har fått för de enskilda arbetsgivare som har drabbats. När det gäller stridsåtgärder under 2014 är det emellertid inte särskilt komplicerat. Det är endast tvisten mellan *Seko* och *Almega Tjänsteförbunden* angående spårtrafikavtalet som stridsåtgärder med ekonomiska konsekvenser har verkställts. Dessutom gällde stridsåtgärderna ett enda företag, nämligen Veolia. Enligt dess beräkningar har den ekonomiska skadan till följd av konflikten uppgått till drygt 15 miljoner kronor.

Det kan sättas i fråga om det överhuvudtaget är möjligt att i ekonomiska termer objektivt uppskatta verkningarna – på företagsnivå eller branschnivå – av ett *varsel*. Ett undantag är dock som tidigare nämnts varsel om arbetsnedläggelse inom flyget och sjöfarten samt vissa entreprenadbranscher. Men vilka effekter får exempelvis varsel om strejk på andra områden? Hur slår ett generellt varsel om övertidsblockad eller blockad mot nyanställning inom ett visst avtalsområde? Medlingsinstitutet har i tidigare årsrapporter påpekat att det borde ligga i arbetsgivarorganisationernas intresse att genom kontakter med de berörda medlemsföretagen redovisa de ekonomiska effekterna av varslade stridsåtgärder.

Svenskt Näringsliv presenterade i december 2014 rapporten ”Varsel om stridsåtgärder på svensk arbetsmarknad 2011–2014”. Där har gjorts en sammanställning av samtliga varsel som har utfärdats under den aktuella perioden samt värderats vilka skadeverkningar varslen har medfört. Utgångspunkten har varit att varsel alltid har skadeverkningar då en hotande arbetsmarknadskonflikt skapar osäkerhet bland kunder om ett företags leveransförmåga. De direkta skadeverkningarna kan emellertid vara mer eller mindre stora. I rapporten värderas skadeverkningarna efter en tregradig skala: måttliga, betydande och kraftiga. Värderingen grundas på hur konflikthotet har beskrivits i varselhandlingen och på bedömningar av förbunds företrädare inom arbetsgivarnas organisationer. När det gäller tvister mellan förbundsparter har 144 varsel värderats. Skadeverkningar har bedömts vara måttliga i 23 varsel, betydande i 58 och kraftiga i 63. Till kategorin betydande skadeverkningar har hänförts varsel som leder till kostnader för att anpassa företagets verksamhet inför risken att konfliktåtgärden träder i kraft. Kraftiga skadeverkningar avser i första hand situationen när varslet leder till förlorad konkurrenskraft eller äventyrad förmåga att fullfölja avtal med kunder redan under varseltiden. Rapporten innehåller inte några ekonomiska beräkningar utan redovisar

bedömningar av i vilken utsträckning olika varsel leder till negativa effekter för företagen.

Förbundsavtalsnivå

Hur ett *varsel* har påverkat exempelvis löneökningarnas storlek är näst intill omöjligt för en utomstående att vederhäftigt uttala sig om. När det gäller 2014 fanns dessutom industrins normerande treårsavtal från 2013 redan på plats. En enda medling mellan förbundsparter handlade om löneökningarnas storlek. Det var tvisten mellan *Kommunala Företagens Samorganisation* och *Lärarförbundet/Lärarnas Riksförbund* om ett nytt utbildningsavtal för cirka 1 000 lärare. Det går inte att säga om de varslade fackliga stridsåtgärderna i form av blockad mot nyanställning och inhyrning, som skulle ha trätt i kraft den 2 juli 2014, haft någon påverkan på slutresultatet. De övriga tre tvisterna med varsel om stridsåtgärder gällde principfrågor.

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 2014 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 *Seko* och *Almega Tjänsteförbunden* om ett nytt branschavtal för spårtrafiken. Stridsåtgärderna innebar att mellan 70 000 och 80 000 resenärer dagligen drabbades av inställda tåg.

Svensk Pilotförenings stridsåtgärder mot *Primera Air Scandinavia A/S* fick däremot inga effekter för tredje man i form av inställda flyg. Företaget bemannade planen med danska piloter som flög charterturisterna till deras destinationer.

12.10 Den regionala medlingsverksamheten

Av förordningen (1976:826) om medling i arbetstvister framgår att medlare kan förordnas av Medlingsinstitutet på ett fast medlingsuppdrag, *fasta medlare*, eller för medling i en viss uppkommen arbetstvist, *särskilda medlare*. Det sistnämnda tillämpas när det gäller medling i förhandlingar mellan förbundsparter om rikstäckande branschavtal och har redovisats ovan. De fasta medlingsuppdragen avser lokala tvister om tecknande av kollektivavtal mellan enskilda oorganiserade arbetsgivare och fackliga organisationer.

Under år 2014 var fyra *fasta medlare* förordnade. Till följd av successivt krympande ärendetillströmning har antalet fasta medlare minskat. År 2001 var sex fasta medlare knutna till Medlingsinstitutet, men sedan 2012 är de fyra till antalet, se **tabell 12.3**.

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 12.3 Fasta medlare 2014

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
Hysesrådet Carl Rydeman	Gävleborgs, Dalarnas, Västernorrlands, Jämtlands, Västerbottens och Norrbottens län

Nya ärenden

Antalet nya ärenden under 2014 uppgick till 35. Det är nästan samma antal ärenden som det föregående året då siffran var 31. Sedan 2002 har det skett en trendmässig minskning av antalet ärenden. Undantaget är år 2006 då 138 ärenden registrerades för de fasta medlarna.

Antal ärenden och hur de fördelar sig

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. Från toppnoteringen 2006 med 102 tvister minskade antalet till 44 tvister år 2007. Därefter har avtalstvister varit färre än 20 per år fram till och med 2013. Under 2014 ökade antalet avtalstvister till 27.

Förutom avtalstvister registreras som ärenden också varsel från organisationer tillhörande *Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) Syndikalisterna* även om dessa ärenden inte föranleder några insatser från de fasta medlarna. Åren 2008–2011 var SAC-ärendena fler än avtalstvister. Under 2012 och 2013 var fördelningen jämn, men 2014 dominerar åter avtalstvister.

En sammanställning av det totala antalet registrerade ärenden och hur de fördelar sig under de senaste tio åren framgår av **tabell 12.4**.

Tabell 12.4 Ärendefördelning åren 2005–2014

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Avtalstvister	55	102	44	13	18	17	12	16	17	27
varav LO-förbund	51	98	43	12	16	16	8	13	11	20
TCO-förbund	2	--	--	--	--	1	2	2	4	6
Saco-förbund	1	1	--	--	--	--	--	--	--	--
Övriga*	1	3	1	1	2	--	2	1	2	1
SAC	15	36	37	55	45	45	33	15	14	8
Övriga ärenden**	--	--	2	--	5	--	1	1	--	--
TOTALT	70	138	83	68	68	62	46	32	31	35

* 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

Avtalstvisterna

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 ha system för allmän-giltigförklaring av kollektivavtal, har det i Sverige överlåtits på de fackliga organisationerna att se till att riksavtalens normer får genomslag på hela arbetsmarknaden. Detta sker genom krav på kollektivavtal hos arbetsgivare som inte är medlemmar i arbetsgivarorganisationer. Motsätter sig arbetsgivaren har den fackliga organisationen att ta ställning till om den ska varsla om stridsåtgärder för att tvinga fram ett kollektivavtal.

Avtalsbundenhet kan komma till stånd på två sätt. Arbetsgivaren kan gå in i en arbetsgivarorganisation eller sluta 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.

Sedan 2008 har antalet avtalstvister legat på historiskt låga nivåer även om en viss uppgång kan noteras under 2014, vilket framgår av **tabell 12.5**

Tabell 12.5 Avtalstvister 2002–2014

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Antal tvister	80	53	69	55	102	44	13	18	17	12	16	17	27
varav fartyg	12	6	4	12	7	5	1	4	2	1	3	2	4
varav utländska företag	5	5	12	11	4	1	1	0	0	0	0	0	0

Källa: Medlingsinstitutet

LO-förbund

Under 2014 har *LO-förbund* varit part i 20 avtalstvister, se **tabell 12.6**.

Tabell 12.6 LO-förbundens avtalstvister

Fackförbund	Antal tvister
Seko – Service- och kommunikationsfacket	5
Livsmedelsarbetareförbundet	4
Svenska Byggnadsarbetareförbundet	2
Industrifacket Metall	2
Svenska Transportarbetareförbundet	2
Svenska Målareförbundet	2
Svenska Elektrikerförbundet	1
GS – Facket för Skogs-, Trä- och Grafisk Bransch	1
Handelsanställdas förbund	1

Källa: Medlingsinstitutet

Transportarbetareförbundets båda tvister gällde avtalskrav mot bekvämlighetsflaggade fartyg liksom två av Sekos tvister. Ett av Målareförbundets ärenden ledde inte till några medlarinsatser då varslet, som var adresserat till fel företag, återkallades efter någon dag.

TCO-förbund

Av TCO-förbundens avtalstvister har *Unionen* varit part i fem tvister och *Finansförbundet* i en tvist.

Övriga

Den återstående avtalstvisten gällde *Svenska Hamnarbetarförbundets* avdelning i Göteborg och ledde inte till medling.

Varsel i avtalstvister

I samtliga registrerade ärenden under 2014 förelåg varsel om stridsåtgärder. SAC:s varsel och stridsåtgärder behandlas längre fram under en särskild rubrik.

LO-förbundens varsel

I samtliga 20 tvister där LO-förbund var part utfärdades varsel om stridsåtgärder. I tolv tvister avsåg varslen strejk och blockad av strejkdrabbat arbete. I tre tvister bestod stridsåtgärderna av blockad mot övertidsarbete och nyanställning samt förbud mot inhyrning av personal. I något fall varslades enbart om blockad. De fyra ärenden, som gällde avtalskrav mot bekvämlighetsflaggade fartyg, inleddes med varsel om blockad av nyanställningar för att samtidigt åtföljas av varsel om sympatiåtgärder bestående i vägran att lasta och lossa fartygen.

Svenska Transportarbetareförbundet utfärdade varsel om sympatiåtgärder i tvisten mellan Finansförbundet inom TCO och Svea Exchange AB, se nedan.

TCO-förbundens varsel

Unionen varslade om stridsåtgärder i fem tvister där förbundet begärde kollektivavtal. I två av dessa rörde det sig om företag där även LO-förbundet Seko krävde avtal. Seko varslade om strejk och blockad. Unionens varsel innebar förbud mot inhyrning och nyanställning i syfte att utföra av Seko blockerat arbete. Unionens övriga tre tvister gällde avtalskrav mot tre olika bolag med samma ägare där bolagen gemensamt bedrev körskoleverksamhet med olika inriktning. Här varslade *Unionen* om strejk och blockad samt förbud mot inhyrning och nyanställning som syftade till att utföra blockerat arbete.

Inget av Unionens varsel verkställdes.

Finansförbundet varslade valutaväxlingsföretaget Svea Exchange AB om arbetsnedläggelse och blockad vid elva växlingskontor inom Stockholmsområdet. Varslet innehöll också förbud mot inhyrning eller nyanställning som har till syfte att utföra blockerat arbete. Vid tidpunkten för varslet hade bolaget 240 anställda, varav 110 var medlemmar hos Finansförbundet.

Efter hemställan från Finansförbundet varslade Svenska Transportarbetareförbundet (LO) om sympatiåtgärder till stöd för Finansförbundet. Sympatiåtgärderna innebar blockad av sedelleveranser till de elva växlingskontoren.

Svenska Hamnarbetarförbundets varsel

Förbundets avdelning 4 i Göteborg varslade företaget Sören Thyr 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 möjlig lösning”. Stridsåtgärderna var total

blockad mot alla lastbärare och allt gods till och från Sören Thyrs hamnområde i Älvsborgshamnen.

Verkställda stridsåtgärder i avtalstvister

LO-förbunden

Stridsåtgärder verkställdes i sex av LO-förbundens 20 avtalstvister under 2014.

I de fyra tvisterna (*Seko* och *Svenska Transportarbetareförbundet*) med bekvämlighetsflaggade fartyg pågick nyanställningsblockaderna och sympatiåtgärderna i form av vägran att lasta och lossa fartygen under någon dag innan avtalen skrevs under.

Svenska Målareförbundet hade utfärdat blockad mot ett mindre måleriföretags samtliga arbetsplatser. Åtgärden trädde i kraft i mitten på juli 2014 och verkar inte ha fått några effekter. Först den 10 oktober 2014 kom parterna överens om kollektivavtal genom att företaget gick in i Målaremästarnas Riksförening.

Svenska Byggnadsarbetareförbundet varslade i mitten av juni 2014 om strejk och blockad mot ett företag, vars verksamhet gick ut på att montera kök, i huvudsak från IKEA. Av de sex anställda var fem medlemmar i förbundet. Ungefär samtidigt som företaget fick varslet om stridsåtgärder, sade det upp samtliga anställda. I medlingsförhandlingarna har företaget motsatt sig kollektivavtal och förklarat att det inte avser att ha några anställda i fortsättningen. Sedan medlaren konstaterat att det inte finns några förutsättningar för fortsatt medling, har ärendet avslutats. Förbundet har emellertid inte dragit tillbaka stridsåtgärderna, vilka alltjämt pågick vid årsskiftet 2014/2015. Med tanke på att företaget inte längre har några anställda torde de fortsatta stridsåtgärderna var mer eller mindre verkningslösa.

LO-förbundens tvister i övrigt löstes utan att stridsåtgärder verkställdes. Under varselfristen skrev arbetsgivaren under hängavtalet eller blev medlem i en arbetsgivarorganisation. I ett fall återkallades varslet då det visade sig att fel företag varslats om stridsåtgärder.

TCO-förbunden

Unionens tvister löstes utan att de varslade stridsåtgärderna verkställdes.

Endast *Finansförbundets* varsel trädde i kraft. Konflikten pågick under tiden 723 november. Den avslutades genom att Svea Exchange – efter förhandlingar mellan parterna – skriftligen gjorde en ensidig utfästelse i förhållande till Finansförbundet. Utfästelsen innebar bland annat att företaget tillförsäkrar att de anställdas villkor (i anställningsavtalen) från och med den 1 januari 2015 står i god överensstämmelse med villkoren i vid varje tidpunkt gällande kollektivavtal mellan Finansförbundet och Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation.

Strejken blev knappast det påtryckningsmedel som Finansförbundet hade räknat med. Uppgifter i massmedia tyder på att de flesta medlemmar, som omfattades av strejkvarslet, inte deltog i strejken utan valde att arbeta som vanligt. Antalet förlorade arbetsdagar till följd av den drygt två veckor långa konflikten har beräknats till 130.

Som tidigare nämnts varslade *Svenska Transportarbetareförbundet* om sympatiåtgärder i form av blockad mot sedelleveranser. Dessa åtgärder skulle träda i kraft den 24 november, men kom aldrig att verkställas då primärkonflikten fick en lösning den 23 november. Det är inte otänkbart att hotet om stoppade sedelleveranser var en kraftigt bidragande orsak till att Finansförbundet och Svea Exchange slutligen kom fram till en uppgörelse.

Svenska Hamnarbetarförbundet

Den varslade blockaden från Hamnarbetarförbundets avdelning 4 i Göteborg i tvisten med Sören Thyr AB trädde i kraft den 10 juli. Blockaden pågick till den 6 augusti då parterna, enligt avdelningen, ”kommit fram till en möjlig lösning angående Sören Thyr AB:s verksamhet i Älvsborgshamnen”.

Twist är undantag vid tecknande av kollektivavtal

Som redan har framgått har 27 avtalstvister handlagts av de fasta medlarna. Hamnarbetarförbundets twist i Göteborg föranledde ingen åtgärd från medlare. Varsel om stridsåtgärder förelåg i samtliga ärenden och i åtta 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.

Några siffror

Uppgifter från Fora

För att få en uppfattning om hur arbetsmarknaden fungerar bör antalet medlingsärenden ställas i relation till det totala antalet nya kollektivavtal som under ett år träffas mellan enskilda arbetsgivare och fackliga organisationer. Ett mått är hur många hängavtal som träffas under ett år. Hängavtalen hänvisar till innehållet i det gällande förbundsavtalet. I förbundsavtalen 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 4 december 2014 totalt 72 491 arbetsgivare bundna av hängavtal. Bland dessa kan finnas arbetsgivare som samtidigt är bundna både av hängavtal och av förbundsavtal genom medlemskap i en arbetsgivarorganisation. När det gäller hur många arbetstagare som varit anställda i företag som endast är bundna av hängavtal rapporteras uppgifterna till Foras register med ett års förskjutning, varför siffror för 2014 saknas. 2013 var antalet arbetstagare 215 753¹⁰⁹.

Under 2014 registrerade Fora 3 324 nytecknade hängavtal. Det är cirka 500 färre än 2013. Hur det sett ut sedan 2005 framgår av **tabell 12.7**.

Tabell 12.7 Nytecknade hängavtal registrerade hos Fora 2005–2014

År	2005	2006	2007*	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Antal avtal	3 371	3 906	..	5 129	3 397	4 035	5 071	4 245	3 845	3 324

*Uppgifter för 2007 saknas på grund av omläggning av Foras datasystem. Källa: Fora

¹⁰⁹ För en alternativ beräkning av antalet anställda som omfattas av hängavtal se kapitel 3.

Uppgifter från fackförbund

Uppgifterna från Fora ger ingen upplysning om hur avtalen fördelar sig mellan de olika fackförbunden inom LO. Den följande redovisningen av hängavtal och avtalsbundenhet genom medlemskap i en arbetsgivarorganisation grundas på uppgifter som inhämtats från de nedan angivna LO-förbunden samt från Unionen inom TCO. TCO-förbundens hängavtal rapporteras inte till Fora och ingår inte i tabellens siffra om 3 324 nytecknade hängavtal under 2014.

Unionen är det största tjänstemannaförbundet inom privat sektor med en halv miljon medlemmar. Det är därför intressant att se i vilken utsträckning förbundet sluter hängavtal. Unionen behöver ytterst sällan tillgripa varsel för att få till stånd ett avtal. Under de tre senaste åren har dock Unionen varslat och vidtagit stridsåtgärder för att tvinga fram avtalsbundenhet.

En sammanställning över hur många hängavtal olika fackförbund har tecknat under de senaste tre åren finns i **tabell 12.8**. Där finns också uppgifter om hur många arbetsgivare som har blivit avtalsbundna genom inträde i arbetsgivarorganisationer inom respektive förbunds avtalsområden. Det är inte ovanligt att de fackliga kraven på hängavtal resulterar i att arbetsgivaren går med i en arbetsgivarorganisation. Givetvis sker sådan anslutning även av andra orsaker än avtalskrav från fackligt håll.

De LO-förbund som redovisas i tabell 12.8 är förbund som historiskt har svarat för en stor del av de fasta medlarnas ärenden även om så inte var fallet under 2014. Detta gäller exempelvis Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) och Hotell och Restaurang Facket (HRF), vilka dock inte var part i någon medling under 2014.

Tabell 12.8 Kollektivavtalsanslutningar genom hängavtal och inträde i arbetsgivareorganisation 2012–2014

Fackförbund	2012	2013	2014
Kommunal			
Hängavtal	194	182	130
Inträde i arbetsgivarorganisation	660	717	729
Hotell och Restaurang Facket			
Hängavtal	890	660	641
Inträde i arbetsgivarorganisation	450	685	436
Byggnadsarbetareförbundet			
Hängavtal	1 124	1 086	1 108
Inträde i arbetsgivarorganisation	410	304	524
Handelsanställdas förbund			
Hängavtal	1 111	1 202	460
Inträde i arbetsgivarorganisation	1 190	2 271	1 545
Transportarbetareförbundet			
Hängavtal	306	206	261
Inträde i arbetsgivarorganisation	297	236	390
Industrifacket Metall			
Hängavtal	505*	510*	505*
Inträde i arbetsgivarorganisation	282	302	320
Unionen			
Hängavtal	666	470	470
Inträde i arbetsgivarorganisation	2 998	1 349	1 285

* I siffran ingår även fullständiga kollektivavtal med oorganiserade arbetsgivare.

Källa: Medlingsinstitutet

Utländska företag

I sammanhanget kan noteras att avtalstvister med utländska företag praktiskt taget har upphört. Som har framgått av **tabellen 12.5** har inget medlingsärende under åren 2009–2014 gällt utländska entreprenadföretag. Åren 2007 och 2008 handlade endast ett medlingsärende per år om utländska företag. I huvudsak är det Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) som har varit part i tvister med utländska företag.

Från Byggnads har rapporterats att i genomsnitt 40 utländska företag har blivit avtalsbundna med förbundet varje år under perioden 2009–2013. Inte något av dessa avtal föregicks av varsel om stridsåtgärder. Under 2014 tecknade Byggnads 45 hängavtal med utländska företag och 11 blev avtalsbundna genom inträde i en arbetsgivarorganisation.

Enligt uppgifter från *Fora* fanns totalt 251 hängavtal med utländska företag registrerade i mitten av november 2013. Det har inte gått att få fram uppgifter för 2014.

Sammanfattning – konflikt är undantag

Det som ovan redovisats ger vid handen att närmare 3 800 arbetsgivare blivit bundna av hängavtal under 2014. Siffran är ingen totalsiffra utan avser enbart LO-förbundens och Unionens hängavtal. Till detta kommer de 5 229 arbetsgivare som blivit avtalsbundna med sju utvalda fackförbund genom att gå in i en arbetsgivarorganisation, se tabell 12.8. Redan dessa uppgifter, som avser en del av arbetsmarknaden, visar att drygt 9 000 kollektivavtalsanslutningar har ägt rum under året. Det kan därför på goda grunder antas siffran för hela arbetsmarknaden är några tusen högre och åtminstone landar på cirka 11 000. Detta ska jämföras med hur ofta varsel utfärdades för att få till stånd kollektivavtal.

Sådana varsel har utfärdats i 27 tvister och verkställts i sju, varav fyra gällt bekvämlighetsflaggade fartyg. Med undantag för en blockad inom måleribranschen och Finansförbundets konflikt med Svea Exchange 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 2014 betecknas som i det närmaste konfliktfri i detta avseende.

SAC:s varsel och stridsåtgärder

Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) Syndikalisterna, är inte part i kollektivavtal och organisationen är sålunda inte bunden av den fredsplikt som följer av kollektivavtal. Detta förhållande har SAC utnyttjat. Varsel och stridsåtgärder har använts som påtryckningsmedel i intressetvister om annat än kollektivavtal och i rättstvister. 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.

I början av 2000-talet utfärdade SAC varsel i enstaka fall. Med början 2006 kan man se en ökande aktivitet från SAC:s sida. Den kan förmodligen förklaras av det fackliga program som antogs på SAC:s kongress 2006. Aktiviteten har dock mattats av påtagligt sedan 2012. Antalet ärende under 2014 är tillbaka på samma nivå som 2002, se **tabell 12.9**.

SAC:s varsel registreras som ärenden, men föranleder nästan aldrig medlingsinsatser.

Tabell 12.9 Ärenden med varsel från SAC åren 2002–2014

2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
8	5	7	15	36	37	55	45	45	33	15	14	8

Källa: Medlingsinstitutet

Ökningen av antalet ärenden från SAC under åren 2006–2010 beror på att varsel om stridsåtgärder i samband med indrivning av lönefordringar användes 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 var lokalt betonad. Huvuddelen av SAC:s varsel kom från dess organisationer i Stockholm. De flesta av dessa varsel har undertecknats av samma person. Minskningen av varsel under 2012 och 2013 kan antagligen förklaras med interna stridigheter inom SAC med uteslutning av ett antal lokala samorganisationer, bland annat den som stått för de flesta varslen. I den mån de uteslutna samorganisationers varsel har registrerats, har de redovisats som SAC-ärenden. Under 2014 har inga varsel utfärdats av dessa organisationer.

Inget av SAC:s ärenden har – sedan Medlingsinstitutet inrättades – handlat om tecknande av kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor för SAC:s medlemmar.

Av SAC:s åtta varsel under 2014 gällde ett varsel indrivning av lönefordringar. Kraven på ekonomisk ersättning till SAC:s medlemmar har även gällt skadeståndskrav för påstådda brott mot lagen om anställningsskydd. Några tvister har handlat om 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 ytterligare några exempel på anledningen till stridsåtgärden såsom den angivits i SAC:s varsel under 2014 kan nämnas följande:

- arbetsgivares mobbning av medlem och vägran att inleda rehabiliteringsåtgärder
- vill ha en lösning av medlems anställning

- inloggning och dokumentation i ett mobilt system tar så mycket tid och fokus att såväl medlemmars som vårdtagares säkerhet och hälsa allvarligt riskerar att sättas på spel

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 har det varslats om flera av dessa åtgärder samtidigt.

Den *offensiva blockaden* innebär demonstrationer utanför arbetsgivarens lokaler och förhindrande av personal och övriga att ta sig in i lokalerna. *Blockadsvärm* innebär att ”blockaden utökas till landsomfattande blockader mot berörd arbetsköparens lokaler och kan även omfatta affärspartner till berörd arbetsköpare”. *Outsourcing* betyder att ”konflikten påförs de kunder som den aktuella arbetsköparen har relation till.” Detta ska ske i två steg. I det första steget begärs förhandling med stora kunder och i det andra varslas kunderna om stridsåtgärder. *Uthängning* 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 – endast använts i något enstaka fall under 2014.

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 i några av ärendena under 2014 kan noteras:

- blockad av tekniskt arbete, flygbladsutdelning och debattartiklar
- blockad mot inloggning och dokumentation i det mobila systemet ParaGå
- blockad mot förflyttning av arbetsuppgifter
- mediala stridsåtgärder i form av publicering av vittnesmål från tidigare anställd, ingångsblockad och fullständig bojkott
- blockad av arbetsgivarens lokaler med flygbladsutdelning med uppmaning till bojkott samt offentlig uthängning av ansvariga personer i chefsposition

Arbetsgivare svarar med lockout

I ett fall har SAC:s stridsåtgärder mötts med varsel om lockout. Det gällde Vårdföretagarnas medlemsföretag Aleris AB med verksamhet över hela landet, bland annat inom hemtjänsten i Stockholm. En driftsektion inom SAC i Stockholm varslade i mitten av oktober om blockad mot inloggning och dokumentation i det GPS-styrda tidsregistreringssystem ParaGå. Dagen efter SAC:s varsel utfärdade Vårdföretagarna varsel om lockout från den 27 oktober av samtliga hos företaget anställda tre medlemmar i driftsektionen. Detta ledde i sin tur till att driftsektionen varslade om strejk för dessa medlemmar. En vecka senare varslade Malmö Lokala Samorganisation om sympatiåtgärder i form av strejk för samtliga samorganisationens medlemmar som har företaget som arbetsgivare.

Stridsåtgärderna har verkställts. Några uppgifter om att konflikten har avbrutits finns inte, så det får antas att den alltså pågick vid årsskiftet 2014/2015. Antalet förlorade arbetsdagar har beräknats till 150 under 2014.

12.11 Konfliktstatistik

Ett internationellt mått för att mäta stridsåtgärder på arbetsmarknaden är antalet förlorade arbetsdagar. Det är ett objektiva mått som möjliggör jämförelser mellan länder. Däremot säger det inget om de ekonomiska konsekvenserna av arbetsnedläggelser (strejk och lockout). Även andra stridsåtgärder än arbetsnedläggelse, exempelvis blockader av olika slag, innebär en ekonomisk påtryckning på motparten, men uppgifter om sådana stridsåtgärder samlas inte in och redovisas inte i den internationella konfliktstatistiken.

Om exempelvis en övertidsblockad har lett till att arbete inte blir utfört, återspeglas detta i allmänhet inte i statistiken. Undantagsvis kan antalet förlorade arbetsdagar beräknas om det gäller ett enskilt företag och övertiden på förhand har schemalagts eller på annat sätt har planerats. På branschnivå är det inte möjligt att göra sådana beräkningar av en övertidsblockads effekter. Det är också givet att en konflikt inom en bransch kan drabba andra branscher i form av produktionsstörningar, uteblivna order och liknade, som i sin tur kan leda till tillfälligt minskad sysselsättning och eventuellt permitteringar. Inte heller sådana förlorade arbetsdagar ingår i konfliktstatistiken. Även om det skulle ge en mer fullständig bild av stridsåtgärders effekter, är det emellertid förenat med mycket stora praktiska svårigheter att samla in den här typen av uppgifter. Dessutom skulle tillförlitligheten kunna ifrågasättas, då statistiken i hög grad skulle komma att vila på mer eller mindre subjektiva uppskattningar.

En arbetsmarknadskonflikts omfattning redovisas i antalet hela förlorade arbetsdagar. Det betyder exempelvis att en strejk av tio personer under en halv dag har räknats om till fem hela dagar. Alla typer av konflikter med arbetsnedläggelse tas med i statistiken. Kortvariga politiska demonstrationsstrejker inräknas. Både lovliga och olovliga arbetsnedläggelser ingår. Med lovliga avses i första hand stridsåtgärder som vidtas under avtalslöst tillstånd och har beslutats i behörig ordning. Olovliga konflikter är så kallade vilda strejker det vill säga lokala arbetsinställelser som inte har sanktionerats av arbetstagarernas 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 2014

Under avtalsrörelsen 2014 har arbetsnedläggelser ägt rum i tvister mellan förbundsparter i två fall.

1. Svensk Pilotförening ./. Svenska Flygbranschen och Primera Air Scandinavia A/S

Strejk 9–29 maj 2014

- Antal arbetstagare: 17
- Antal förlorade arbetsdagar: 272

2. Seko – Service och kommunikationsfacket ./. Almega Tjänsteförbunden

Strejk 2–18 juni 2014 och lockout 4–18 juni 2014

- Antal arbetstagare: 350

Strejk 17 – 18 juni 2014 och lockout den 18 juni 2014

- Antal arbetstagare: 80

Totalt förlorade arbetsdagar: 2 573

Företagsförhandlingar – regionala medlarnas tvister

Finansförbundet ./. Svea Exchange AB

Strejk 7–23 november 2014

Det visade sig att det stora flertalet av Finansförbundets medlemmar som var uttagna i strejk i stället valde att arbeta som vanligt. Strejken fick alltså inte alls den omfattning som var avsikten. Enligt uppgifter var det ett tiotal medlemmar som strejkade. Antalet förlorade arbetsdagar har uppskattats till 130.

SAC Syndikalisterna (Södermalms Hemstjänstarbetares Driftsektion) ./. Aleris AB

Lockout 27 oktober–31 december 2014

- Antal arbetstagare: 3
- Antal förlorade arbetsdagar: 150

Stridsåtgärder med internationell bakgrund

Svenska Hamnarbetarförbundets sympatistrejk till stöd för två portugisiska fackföreningar

Strejk två timmar den 4 februari 2014

- Antal arbetstagare: 1 300
- Antal förlorade arbetsdagar: 325

Totalt förlorade arbetsdagar under 2014

Totalt förlorades 3 450 arbetsdagar under år 2014 på grund av konflikter på arbetsmarknaden. Av dessa förlorades 2 845 dagar i konflikter under avtalsrörelsen. Som redan visats förlorades de allra flesta dagarna under sommarens konflikt inom spårtrafiken.

Förlorade arbetsdagar i ett längre perspektiv

Det som hittills har redovisats gäller arbetsnedläggelser och förlorade arbetsdagar under 2014. Hur det har sett ut över en längre tidsperiod framgår av nedanstående tabell och diagram.

Antalet förlorade arbetsdagar under åren 1997–2014

Det första Industriavtalet träffades 1997 och kom att markera en tydligare roll för industrins parter i lönebildningen. De större avtalsrörelserna därefter inträffade 1998, 2001, 2004, 2007, 2010, 2012 och 2013. Hur antalet förlorade arbetsdagar fördelar sig mellan dessa år och de övriga under perioden framgår av tabellen.

Tabell 12.10 Förlorade arbetsdagar på grund av konflikt 1997–2014

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
2014	3 450

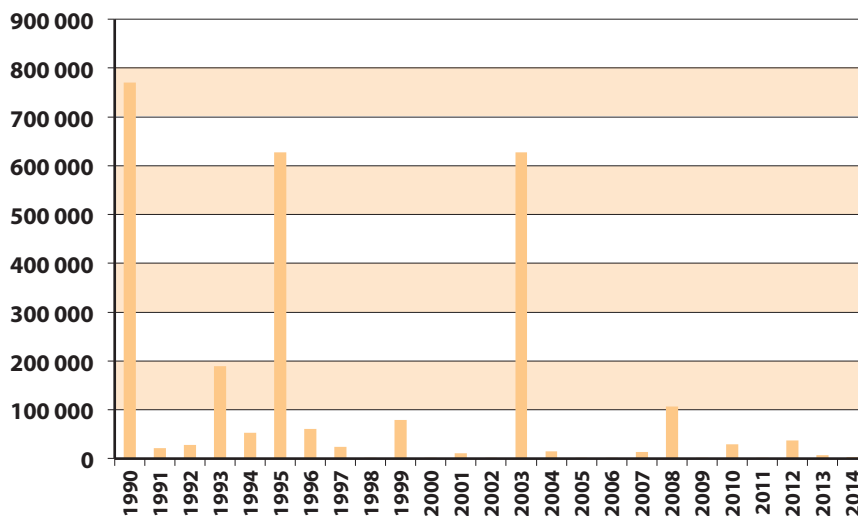
Källa: Medlingsinstitutet

Det bör anmärkas att det stora antalet förlorade dagar under 2000-talet är hänförliga till strejker inom den kommunala sektorn. 600 000 av de förlorade dagarna år 2003 avser Svenska Kommunalarbetareförbundets (Kommunal) 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 (SKL)/Pacta.

Omfattningen av förlorade arbetsdagar under åren 1990–2014

Av **diagram 12.1** framgår att de högsta staplarna avser åren 1990, 1995, och 2003. Som redan nämnts var det Kommunals konflikt med SKL/Pacta som svarade för flertalet av dagarna 2003. År 1990 förlorades närmare 700 000 dagar i en konflikt på bankområdet. År 1995 var det en konflikt inom Handeln med drygt 200 000 förlorade dagar och en konflikt inom den kommunala sektorn där över 300 000 dagar förlorades.

Diagram 12.1 Strejker och lockouter i Sverige 1990–2014, antal förlorade arbetsdagar



Källa: Medlingsinstitutet

12.12 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 2009–2013, men det saknas inrapporterade aktuella uppgifter från de flesta europeiska länder. De färskaste heltäckande siffrorna är alltså de som gäller för 2009, vilka redovisades i Medlingsinstitutets årsrapport 2011. Eftersom uppgifter för åren därefter 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 2013. För 2014 finns ännu inget publicerat. **Tabell 12.11** visar en jämförelse mellan de nordiska länderna för åren 2007–2013.

Tabell 12.11 Förlorade arbetsdagar, de nordiska länderna 2007–2013

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Genomsnitt 2007–2013
Sverige	13 666	106 801	1 560	28 892	254	37 072	7 084	27 904
Norge	3 954	62 568	180	500 009	526	360 643	10 849	134 104
Danmark	91 700	1 869 100	15 000	18 500	15 000	10 200	930 000	421 357
Finland	94 579	16 352	91 899	314 667	127 758	17 254	25 999	98 357

Källa: Medlingsinstitutet

Det kan noteras att antalet förlorade dagar varierar kraftigt mellan åren i Sverige, Norge och Danmark. Finland uppvisar jämförelsevis relativt höga siffror för varje år. År 2008 förlorades flest dagar i Sverige och Danmark. I Sverige är nästan alla dagarna att hänföra till konflikten mellan Vårdförbundet och SKL/Pacta. Även i Danmark dras siffran upp det året 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. År 2013 var det en lärarkonflikt som svarade för 920 000 av de förlorade dagarna i Danmark. 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 konfliktstatistiken redovisas av två institutioner; en statlig myndighet, Bundesagentur für Arbeit (BA), och ett institut, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), inom en forskningsstiftelse. Insamlingen av uppgifter sker på olika sätt. Siffrorna skiljer sig också markant. Den statliga myndighetens är lägre och stiftelsens högre, men tendensen är densamma. Från toppnoteringen 2006 med 428 000 (BA) respektive 1,6 miljoner förlorade dagar (WSI) har antalet successivt minskat varje år till 26 000 (BA) respektive 173 000 dagar (WSI) för 2010. Den 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 med 86 000 (BA) respektive 630 000 (WSI) förlorade arbetsdagar. För 2013 föreligger inga uppgifter från WSI. BA, som ansvarar för den officiella konfliktstatistiken, redovisar dock en ökning även under 2013 då 149 584 arbetsdagar förlorades.

12.13 Avgörande från EU-domstolen om stridsåtgärder

Under 2014 har Arbetsdomstolen inte meddelat några avgöranden om stridsåtgärder. Däremot har EU-domstolen lämnat förhandbesked i ett pågående mål i Arbetsdomstolen om fackliga stridsåtgärder.

EU-domstolen (mål nr C-83/13) har besvarat Arbetsdomstolens begäran (se AD 2012 nr 10) om förhandsbesked i målet mellan det norska bolaget Fonnship A/S (Fonnship), å ena sidan, och Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) och Seko – Facket för Service och Kommunikation (Seko), å andra sidan. Tvisten mellan parterna har pågått i Arbetsdomstolen allt sedan januari 2002 då Fonnship gav in sin första stämningsansökan till domstolen.

Bakgrund

Målet (som egentligen består av fyra olika mål) handlar om två kollektivavtal som svenska fackförbund tecknade med det norska bolaget Fonnship A/S avseende fartyget Sava Star, vilket vid den aktuella tidpunkten var registrerat i Panamas skeppsregister, så kallat bekvämlighetsflaggat fartyg. Fonnship har sitt säte i Norge.

Det första kollektivavtalet slöts mellan Fonnship och Transport i oktober 2001 och gällde till mitten på december 2002. Det andra avtalet ingicks mellan Fonnship och Seko i februari 2003. I båda avtalen, som var så kallade ITF Special Agreements, fanns inskrivet en förpliktelse för Fonnship att betala vissa avgifter till ITF (International Transport Workers' Federation).

Kollektivavtalen kom till stånd efter stridsåtgärder från Transports och Sekos sida. Åtgärderna bestod i båda fallen av vägran att utföra lastning och lossning av fartyget samt vägran att utföra båtsmansarbete (trosshantering).

Målet rör de fackliga stridsåtgärderna som påstås ha försvårat tillhandahållandet av sjötransporttjänster.

Fartygets besättning bestod av sex personer, fyra polska befäl och två ryska matroser. Ingen var medlem i Transport eller Seko.

Yrkanden

Fonnship yrkade att Transport och Seko ska förpliktas återbetala ITF-avgifterna samt utge ekonomiskt skadestånd.

Transport yrkade i sin tur att bolaget ska betala allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott.

Fonnship yrkade också att Arbetsdomstolen ska inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen.

Var stridsåtgärderna otillåtna?

Den frågan besvarade Arbetsdomstolen i en mellandom, *AD 2009 nr 35*. Då gällde det huruvida så kallade lagvalsklausuler i de träffade ITF Special Agreements, var giltiga enligt svensk rätt.

I domen argumenterade arbetsgivarsidan att lagvalsklausulerna var ogiltiga bland annat på den grunden att kollektivavtalen tillkommit efter stridsåtgärder som var otillåtna enligt medbestämmandelagen. Arbetsdomstolen fann att så inte var fallet.

Fonnship gjorde också gällande att stridsåtgärderna stred mot EG-rätten och EES-avtalet. I den delen konstaterade Arbetsdomstolen att fartyget var av panamansk nationalitet, då det var registrerat i Panama och förde panamansk flagg. Vid sådant förhållande kunde, enligt Arbetsdomstolen, inte EG-rätten eller EES-avtalet vara tillämplig. Att fartygets ägare var ett bolag med säte i Norge förändrade inte den bedömningen.

Arbetsdomstolen frågar EU-domstolen

När målet slutligt skulle avgöras under 2012 återkom frågor om stridsåtgärderna var i strid med EG/EES-rätten och om svensk rätt om stridsåtgärders tillåtlighet är förenlig med EG/EES-rätten. Eftersom Fonnship har säte i Norge, hävdade bolaget att det omfattas av EG/EES-rättens grundläggande regler om fri rörlighet för varor och tjänster. För att kunna besvara den frågan hade Arbetsdomstolen att först ta ställning till om EG/EES-rätten över huvud taget är tillämplig på frågan om stridsåtgärdernas tillåtlighet, då fartyget var registrerat i Panama.

Efter att ha granskat fördragstexten och EU-domstolens praxis kunde Arbetsdomstolen inte finna att EG/EES-rättens tillämplighet är klar. Därför fanns det, enligt Arbetsdomstolens mening, anledning att begära förhandsavgörande i frågan om regleringen i EES-avtalet om fri rörlighet för tjänster, som har sin motsvarighet i EG-fördraget, gäller för ett bolag med säte i en EFTA-stat såvitt avser dess verksamhet i form av sjötransporttjänster med ett fartyg som är registrerat – flaggat – i ett tredje land utanför EG/EES-området.

EU-domstolens förhandsbesked

Arbetsdomstolens begäran inkom till EU-domstolen den 19 februari 2013. EU-domstolens förhandsbesked meddelades den 8 juli 2014.

Tolkningsfrågan formulerades enligt följande.

Är regleringen i EES-avtalet om fri rörlighet för tjänster, sjötransporttjänster – vilken reglering har sin motsvarighet i EG-fördraget – tillämplig för ett bolag med säte i en EFTA-stat[Europeiska frihandelssammanslutningen] såvitt avser dess verksamhet i form av transporttjänster till en EG-medlemsstat [Europeiska gemenskapen] eller en EFTA-stat med ett fartyg som är registrerat, flaggat, i ett tredje land utanför[Europeiska gemenskapen]/EES-området?

Inledningsvis slår EU-domstolen fast att frågan gäller tolkning av förordning (EEG) nr 4055/86 om tillämpning av principen om frihet att tillhandahålla tjänster på sjötransportområdet mellan medlemsstater samt mellan medlemsstater och tredje land.

Artiklarna 1.1 och 1.2 i förordningen fastställer vilka operatörer som omfattas av friheten att tillhandahålla tjänster.

I artikel 1.1 sägs att frihet att utföra sjötransporter mellan medlemsstater och mellan medlemsstater och tredje land ska gälla för medborgare i medlemsstater med hemvist i en annan medlemsstat än den person för vilken sjötransporten utförs.

Artikel 1.2 anger att föreskrifterna i förordningen också ska gälla medborgare i medlemsstaterna som är etablerade utanför gemenskapen, samt rederier som är etablerade utanför gemenskapen och kontrollerade av medborgare i en medlemsstat, om deras fartyg är registrerade i denna medlemsstat enligt dess lagstiftning.

För att Fonnship ska omfattas av artikel 1.2 krävs sålunda att fartyget Sava Star ska vara registrerat i Norge, vilket inte var fallet eftersom fartyget var Panamaflaggat.

Enligt EU-domstolen är den avgörande frågan vid tillämpningen av artikel 1.1 huruvida Fonnship verkligen tillhandahöll sjötransporttjänsten. För att kvalificera sig som tillhandahållare av tjänster krävs att Fonnship använde det fartyg som utförde transporten. Det ankommer på Arbetsdomstolen att pröva om Fonnship ska betraktas som tillhandahållare av sjötransporttjänster.

Skulle Arbetsdomstolen komma fram till att så var fallet ska, enligt EU-domstolen, samtliga inskränkningar som, utan saklig grund, har gjort att tillhandahållandet av dessa sjötransporttjänster har förbjudits, försvårats eller gjorts mindre attraktivt förklaras strida mot unionsrätten. Om förordningen är tillämplig omfattas Fonnship av friheten att tillhandahålla tjänster och härtill relaterad praxis. I sammanhanget hänvisade EU-domstolen till domen i Lavalmålet.

Huvudförhandling i Arbetsdomstolen är planerad att hållas i mars 2015.

13 Arbetsmarknadslagstiftning

Under 2014 har det genomförts en del ändringar i befintliga lagar. Ett nytt sanktionssystem har införts i arbetsmiljölagen och arbetstidslagen. I övrigt har det mestadels rört sig om justeringar och anpassningar till andra lagar. Den 1 januari 2014 trädde en helt ny lag (2013:948) om korttidsarbete i kraft. Den lagen redovisades i årsrapporten Avtalsrörelsen och lönebildningen 2013.

Vidare har en parlamentarisk kommitté och en utredning, båda med uppdrag på utstationeringsområdet, fått tilläggsdirektiv.

Ändringar i semesterlagen (1977:48)

Som en konsekvens av införandet av lagen om korttidsarbete ändrades semesterlagen. Eftersom frånvaro från arbetet på grund av korttidsarbete är närbesläktat med permittering har dessa båda frånvaroorsaker jämförts. Det innebär att 7 § semesterlagen om beräkning av semesterdagar med lön har kompletterats med frånvaro på grund av korttidsarbete. Sådan frånvaro ska räknas in i anställningstiden även om arbetstagaren varit frånvarande utan lön. Vidare ändrades 13 § semesterlagen. I likhet med vad som har gällt beträffande permittering får arbetstagare, som har lämnat besked till arbetsgivaren om att obetalda semesterdagar ska läggas ut, avstå från semesterledigheten om det visar sig att korttidsarbete ska läggas ut under samma tid som semesterledigheten. Rätten att avstå från semesterledighet gäller endast i det fall arbetstagaren ska vara helt frånvarande på grund av korttidsarbete. Ändringarna trädde i kraft den 1 januari 2014 (SFS 2013:950).

Den 1 juli 2014 trädde ytterligare ändringar i semesterlagen i kraft (SFS 2014:424). Nu gällde det en anpassning till den ändring som samtidigt skedde i lagen om anställningsskydd genom införandet av gymnasial lärlingsanställning, se nedan. 5 § semesterlagen tillförs ett nytt stycke. Där framgår att arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning har rätt till semesterledighet enbart om detta har avtalats särskilt. En arbetstagare i en sådan anställning har dock rätt till semesterersättning för den semesterlön som har tjänats in. Ersättningen ska normalt betalas ut senast en månad efter vårterminens slut.

Ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Från och med den 1 juli 2014 (SFS 2014:423) gäller ytterligare ett undantag från anställningsskyddslagens tillämpning. Enligt 1 § 5 avser undantaget arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning.

Ändringar i arbetstidslagen (1982:673)

I syfte att åstadkomma ett effektivare sanktionssystem har flera av arbetstidslagens straffbestämmelser utmönstrats ur lagen. I stället har de ersatts av sanktionsavgifter. Ändringarna trädde i kraft den 1 juli 2014 (SFS 2013:611).

I huvudsak får ändringarna betydelse för arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal. Förbundsavtalen på den svenska arbetsmarknaden har i stor utsträckning – helt eller delvis – ersatt lagens regler med egna arbetstidsbestämmelser. Överträdelser av dessa är kollektivavtalsbrott som den fackliga

organisationen kan kräva skadestånd för. Sanktionsavgifter enligt arbetstidslagen blir inte aktuellt för lagöverträdelser som samtidigt är ett brott mot kollektivavtalet.

Beteckningen övertidsavgift byter namn till sanktionsavgift, som blir påföljden för ett antal lagöverträdelser som tidigare var straffsanktionerade. För brott mot vissa bestämmelser i arbetstidslagen har dock straffpåföljden (böter) behållits, exempelvis när det gäller den sammanlagda veckoarbetstiden och arbetsgivarens skyldighet att föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid. Sanktionsavgiften har främst knutits till överträdelser av lagens regler om ordinarie arbetstid, jourtid, övertid, mertid, nattarbete och veckovila.

Sanktionsavgiften utgör för varje timme otillåten arbetstid eller jourtid en procent av det prisbasbelopp som gällde vid den tidpunkt då överträdelserna skedde.

Arbetsmiljöverket prövar om en sanktionsavgift ska tas ut. Förfarandet inleds med ett avgiftsföreläggande, där den som bedöms vara ansvarig för överträdelserna föreläggs att godkänna avgiften omedelbart eller inom viss tid. Godkänns inte föreläggandet får Arbetsmiljöverket ansöka hos förvaltningsrätt om att avgiften ska tas ut.

Ändringar i arbetsmiljölagen (1977:1160)

Samtidigt med ändringarna i arbetstidslagen trädde motsvarande ändringar i kraft i arbetsmiljölagen (SFS 2013:610). Även här ersätter sanktionsavgifter i stor utsträckning de tidigare straffsanktionerna i syfte att åstadkomma ett effektivare sanktionssystem. Straffsanktioner behålls emellertid för vissa överträdelser, bland annat brott mot bestämmelser om minderårigas arbete eller brott mot förelägganden eller förbud som inte förenats med vite.

Sanktionsavgifter blir i fortsättningen den sanktion som ska användas vid brott mot Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Avgiften ska vara lägst 1 000 kronor och högst 1 miljon kronor. Förfarandet sker på samma sätt som när det gäller sanktionsavgifter på arbetstidsområdet.

Ändring i föräldraledighetslagen (1995:584)

5 § föräldraledighetslagen ändras och förtydligas då den gamla utformningen av bestämmelsen hade gett upphov till felaktiga tolkningar när det gäller adoptivföräldrars rätt till ledighet. Nu klargörs att särregleringen för adoptivföräldrar enbart avser ledighet som inte är beroende av att föräldrapenning samtidigt tas ut. Ändringen gäller från och med den 1 augusti 2014 (SFS 2014:948).

Ändring i lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete

Ändringen handlar om sammanläggning av sjukperioder. När socialförsäkringsbalkens sammanläggningsregler ändrades gjorde inte motsvarande ändringar i ledighetslagen. Detta rättas nu till genom att ledighetslagen hänvisar till reglerna om sammanläggning av sjukperioder i 27 kap 51 § socialförsäkringsbalken. Ändringen trädde i kraft den 1 augusti 2014 (SFS 2014:950).

Tilläggsdirektiv till Utstationeringskommittén och Utredningen om nya utstationeringsregler

Utstationeringskommittén

I september 2012 tillsattes en parlamentariskt sammansatt kommitté (utstationeringskommittén) med uppdrag att utvärdera de ändringar som gjordes i lagen om utstationering av arbetstagare, den så kallade lex Laval, med anledning av Lavaldomen.

I direktiven *den 27 september 2012* anges att kommittén ska kartlägga hur utstationeringssituationen ser ut i Sverige. Med kartläggningen som utgångspunkt ska kommittén bland annat utvärdera om tillämpningen av lex Laval fungerar så att skyddet för utstationerade arbetstagares grundläggande arbets- och anställningsvillkor kan säkerställas. Vidare ska kommittén utvärdera hur informationen om kollektivavtalsvillkor har fungerat. Kommittén ska också överväga vilka lagändringar som krävs för att värna den svenska modellen i ett internationellt perspektiv. Uppdraget skulle redovisas den 31 december 2014.

I tilläggsdirektiv *den 5 juni 2014* gav regeringen kommittén ytterligare uppdrag som innebar att den ska föreslå hur vissa bestämmelser i tillämpningsdirektivet (2014/67/EU) ska genomföras i svensk rätt. Det gäller

- förbättrad tillgång till information om kollektivavtalsvillkor, och
- införande av ett entreprenörsansvar eller andra lämpliga åtgärder.

Utredningstiden förlängdes till den 28 februari 2015.

Efter regeringsskiftet under hösten fick kommittén tilläggsdirektiv *den 27 november 2014*. Kommitténs uppdrag vidgades till att

- överväga vilka lagändringar och eventuella andra åtgärder som krävs för att stärka kollektivavtalens ställning i utstationeringssituationer, och
- utarbeta nödvändiga författningsförslag.

I direktivet nämndes som exempel på förstärkning av regelverket så kallade bekräftelseavtal. Det handlar om situationen när ett utstationerande företag påstår sig tillämpa lika bra eller bättre villkor än de som en facklig organisation kräver med stöd av ett svenskt nationellt kollektivavtal för den aktuella branschen. Organisationen skulle då ytterst genom stridsåtgärder kunna förmå företaget att genom ett avtal med organisationen bekräfta att dessa villkor ska tillämpas.

Samtidigt begränsades kommitténs uppdrag. Uppdraget rörande information och entreprenörsansvar enligt tilläggsdirektivet den 5 juni 2014 fördes över till Utredningen om nya utstationeringsregler, se nedan.

Utredningstiden för kommittén förlängdes ännu en gång. Uppdraget ska redovisas i sin helhet senast den 31 maj 2015.

Utredningen om nya utstationeringsregler

Regeringen beslutade *den 5 juni 2014* att en särskild utredare ska föreslå hur tillämpningsdirektivet (2014/67/EU) ska genomföras i svensk rätt. Utredningen tog namnet Utredningen om nya utstationeringsregler.

Utredningens uppdrag är att bedöma om svensk rätt är förenlig med tillämpningsdirektivet och utarbeta de författningsförslag som behövs för att anpassa svensk lagstiftning till direktivet när det gäller bland annat

- vem som anses som en utstationerad arbetstagare,
- förbättrad tillgång till information,
- administrativt samarbete mellan myndigheter,
- nationella kontrollåtgärder,
- inspektioner och annan bevakning,
- underlättande av klagomål, och
- gränsöverskridande verkställighet av administrativa sanktionsavgifter.

Utredningen ska ha den svenska arbetsmarknadsmodellen som utgångspunkt för sina överväganden och förslag. Uppdraget ska redovisas senast den 28 februari 2015.

I likhet med Utstationeringskommittén fick utredningen tilläggsdirektiv efter regeringsskiftet. *Den 27 november 2014* utvidgades utredningens uppdrag. Utstationeringskommitténs uppdrag enligt dess tilläggsdirektiv från den 5 juni 2014 lyftes över till utredningen. Den ska nu ta sig an frågorna om förbättrad tillgång till information om kollektivavtalsvillkor och införande av ett entreprenörsansvar.

Utredningens ursprungliga uppdrag ska fortfarande redovisas senast den 28 februari 2015. När det gäller tilläggsuppdraget ska det redovisas slutligt den 31 mars 2015.

14 Medlingsinstitutets externa kontakter

Dialog och personliga möten är ett par av Medlingsinstitutets viktigaste verktyg i arbetet med att verka för en väl fungerande lönebildning. Men de externa kontakterna är viktiga också för andra delar av Medlingsinstitutets verksamhet som till exempel när det gäller kvalitetssäkring och utveckling av den lönestatistik som Medlingsinstitutet är ansvarig myndighet för.

Intresset för Medlingsinstitutets konferenser och seminarier har varit stort under 2014. Lönebildningskonferensen den 3 november lockade 320 deltagare – fler än i något tidigare arrangemang i Medlingsinstitutets regi.

Också ett samarbete med Statistiska centralbyrån under Almedalsveckan i Visby möttes med stort intresse trots den hårda konkurrensen från andra seminarier.

Seminarier och konferenser erbjuder inte bara en möjlighet att ta upp angelägna ämnen och till paneldebatter mellan företrädare för olika intressen. De skapar också en informell mötesplats för parterna. Att erbjuda tillfällen till sådana informella möten mellan parterna är också en del av Medlingsinstitutets arbete för en väl fungerande lönebildning.

Utöver de olika aktiviteter som Medlingsinstitutet står värd för förs också en ständig dialog med parterna i mindre organiserad form och i mindre skala.

14.1 Konferenser och seminarier

Under år 2014 arrangerade Medlingsinstitutet 9 konferenser och seminarier av olika storlek och format. Sammanlagt deltog cirka 825 personer i dessa möten.

Störst intresse tilldrog sig konferensen om lönebildning som arrangerades i november. På förmiddagen inledde Allan Larsson, Mona Sahlin och Svante Öberg med reflektioner över tiden från 1990-talet och framåt. Den perioden diskuterades också av en panel bestående av nyckelpersoner från den tiden. I den panelen satt: Jan-Peter Duker, Svenskt Näringsliv/Arbio, Markus Gustafsson, Sveriges Kommuner och Landsting, Göran Johnsson, IF Metall, Lars-Bonny Ramstedt, SIF/Unionen, Jan Sjölin, Kommunal.

Efter lunch följde en paneldiskussion mellan dagens ledande företrädare för parternas centralorganisationer. Där deltog Göran Arrius, ordförande Saco, Ulf Bengtsson, generaldirektör Arbetsgivarverket, Torbjörn Johansson, avtalssekreterare LO, Carola Lemne, vd Svenskt Näringsliv, Eva Nordmark, ordförande TCO, Håkan Sörman, vd Sveriges Kommuner och Landsting.

Konferensen hade föregåtts av ett mer tillbakablickande seminarium för medlare som hölls i maj med utgångspunkt från Allan Larssons bok ”Bryta ny mark”.

Ett referat från seminariet i maj finns på Medlingsinstitutets webbplats¹¹⁰ liksom talarmanus från en del av bidragen i novemberkonferensen. Där finns också en länk till en inspelning av den TV-sändning som gjordes av SvT Forum.

Också presentationen för parterna av årsrapporten i februari lockade många deltagare – 237 personer.

14.2 Kontakter med användare av statistiken

Under 2014 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 de båda samråden deltog sammanlagt cirka 90 representanter från parterna på arbetsmarknaden och övriga statistikintressenter.

Den 17 juni 2014 presenterade Medlingsinstitutet lönestrukturstatistiken för hela arbetsmarknaden 2013. Som en fördjupad analys publicerades samtidigt rapporten ”Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2013?” (finns på www.mi.se). Med anledning av den nya rapporten bjöd Medlingsinstitutet in statistikintressenter till samråd där rapporten presenterades.

Medlingsinstitutet har under senare år breddat samråden, både innehållsmässigt och vad gäller antalet statistikintressenter. En förändring är att även externa personer har bjödits in att medverka och presentera resultat från forskning och utredningar.

Under höstens möte deltog Anna Broman, Statistiska centralbyrån, SCB. Hon talade om utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden sedan finanskrisen. Under höstens möte deltog även Åsa Olli-Segendorf, Konjunkturinstitutet, som presenterade lönebildningsrapporten 2014.

Under Almedalsveckan höll Medlingsinstitutet tillsammans med SCB ett välbesökt seminarium om lönestrukturstatistiken och löneskillnader mellan kvinnor och män.

Medlingsinstitutet har kontinuerligt kontakt 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.

14.3 Medverkan i andras arrangemang

Medlingsinstitutet medverkar ofta i konferenser och seminarier i andras regi. Kunskapen om arbetsmarknaden i stort, avtalsförhandlingar och frågor kring löne- och arbetskraftskostnadsstatistik är efterfrågad.

¹¹⁰ www.mi.se

14.4 Utländska kontakter

Medlingsinstitutet får regelbundet besök av delegationer från andra länder som är intresserade av den svenska modellen och av Medlingsinstitutets sätt att arbeta. Under 2014 hade Medlingsinstitutet bland annat besökare från så skilda länder som Nigeria, Japan, Polen och Sydkorea.

Medlingsinstitutets motsvarighet i Finland arrangerade också en konferens för de statliga medlingsorganen i de fem nordiska länderna som gav möjligheter till erfarenhetsutbyte.

14.5 Andra kontaktytor

Besökarna på Medlingsinstitutets webbplats fortsätter att bli fler. Antalet besök på webbplatsen ökade under 2014 med cirka 50 procent. Störst intresse fanns det för lönestatistik och för rapporten om löneskillnader mellan kvinnor och män, men också allmän information om arbetsmarknaden drog många besökare.

Skriften ”Lön för mödan” som vänder sig till gymnasierna och beskriver arbetsmarknadens funktionssätt möter också stort intresse och under 2014 beställdes den i mer än 25 000 exemplar.

Bilaga 1

De fackliga organisationernas medlemsutveckling 2010–2013

Sacoförbundens yrkesverksamma medlemmar 2010–2013

Förbund Saco	Yrkesverksamma 31 dec 2010	Yrkesverksamma 31 dec 2011	Yrkesverksamma 31 dec 2012	Yrkesverksamma 31 dec 2013	Utveck- ling 2010–13
Akademikerförbundet SSR	42 709	44 639	46 233	47 948	5 239
Civilekonomerna	25 628	25 628	26 386	26 902	1 274
DIK	17 150	17 183	17 788	18 016	866
Sveriges Arbetsterapeuter	7 903	7 951	7 997	8 194	291
Jusek	56 835	59 019	59 652	60 727	3 892
Kyrkans akademikerförbund	4 148	4 105	4 098	4 068	-80
Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund/Fysioterapeuterna	9 415	9 760	9 942	9 994	579
Lärarnas Riksförbund	56 879	57 592	57 951	58 491	1 612
Naturvetarna	26 119	25 871	26 851	27 238	1 119
Officersförbundet	9 746	11 402	11 871	13 029	3 283
Sacoförbundet Trafik och Järnväg	3 663	3 620	3 596	3 575	-88
SRAT	11 177	11 267	11 363	11 387	210
Sveriges Arkitekter	7 303	7 568	7 820	7 872	569
Sveriges Farmaceutförbund	5 361	5 356	5 284	5 214	-147
Sveriges Fartygsbefälsförening	1 734	3 648	0	0	-1 734
Sveriges Ingenjörer	104 701	107 151	110 653	112 264	7 563
Sveriges läkarförbund	31 318	31 887	32 349	32 804	1 486
Sveriges Psykologförbund	6 650	6 819	7 013	7 312	662
Sveriges Reservofficersförbund	2 130	2 109	2 073	1 900	-230
Sveriges Skolledarförbund	5 558	5 437	5 353	5 335	-223
Sveriges Tandläkarförbund	6 962	6 923	5 132	5 515	-1 447
Sveriges Universitetslärarförbund	17 389	17 601	17 738	17 787	398
Sveriges Veterinärförbund	2 170	2 229	2 274	2 356	186
Samtliga	462 648	474 765	479 417	487 928	25 280

Källa: Saco

LO-förbundens yrkesverksamma medlemmar 2010–2013

Förbund LO	Yrkesverksamma 31 dec 2010	Yrkesverksamma 31 dec 2011	Yrkesverksamma 31 dec 2012	Yrkesverksamma 31 dec 2013	Utveck- ling 2010–13
Svenska Byggnadsarbetareförbundet	80 689	79 184	77 983	76 517	-4 172
Svenska Elektrikerförbundet	21 362	20 842	20 444	20 068	-1 294
Fastighetsanställdas Förbund	30 807	29 243	28 496	27 071	-3 736
GS – Facket för skogs-, trä, och grafisk bransch	49 355	47 487	45 596	43 155	-6 200
Handelsanställdas förbund	120 532	120 699	124 960	122 189	1 657
Hotell och Restaurang Facket	31 649	30 506	28 651	27 358	-4 291
IF Metall	275 118	273 555	266 312	256 492	-18 626
Svenska Kommunalarbetareförbundet	503 402	500 374	502 497	506 118	2 716
Livsmedelsarbetareförbundet	28 963	27 680	26 779	26 135	-2 828
Musikerförbundet	2 504	2 435	2 430	2 398	-106
Svenska Målareförbundet	12 508	12 470	12 448	12 106	-402
Svenska Pappersindustriarbetareförbundet	17 799	16 935	16 879	16 127	-1 672
Seko – Service- och kommunikationsfacket	86 222	83 167	81 345	80 389	-5 833
Svenska Transportarbetareförbundet	57 433	56 585	56 753	56 304	-1 129
Summa	1 318 343	1 301 162	1 291 573	1 272 427	-45 916

Källa: LO

TCO-förbundens yrkesverksamma medlemmar 2010–2013

Förbund	Yrkesverksamma 31 dec 2010	Yrkesverksamma 31 dec 2011	Yrkesverksamma 31 dec 2012	Yrkesverksamma 31 dec 2013	Utveck- ling 2010–13
Fackförbundet SKTF/Vision	121 330	121 859	122 077	123 174	1 844
Fackförbundet ST	64 995	64 056	64 244	63 847	-1 148
Farmaciförbundet*	4 526	4 313	4 174	4 060	-466
Finansförbundet	29 920	29 504	28 923	28 609	-1 311
FTF – Facket för försäkring och finans	12 541	12 594	12 774	13 033	492
Försvarsförbundet	3 316	3 180	3 035	2 964	-352
Svenska Journalistförbundet	13 667	13 573	13 512	13 258	-409
Läraryrket**	170 090	176 123	177 278	176 814	6 724
Polisförbundet	19 057	19 616	19 382	19 096	39
Skogs- och lantbrukstjänstemannaförbundet	881	852	830	822	-59
Symf (Sveriges yrkesmusikförbund)	1 413	1 411	1 406	1 364	-49
Teaterförbundet	6 442	6 334	6 276	6 415	-27
Tull-Kust	2 118	2 103	2 042	1 995	-123
Unionen*	413 060	422 116	450 137	472 255	59 195
Vårdförbundet	92 273	91 232	89 801	90 907	-1 366
Samtliga	955 629	968 866	995 891	1 018 613	62 984

Källa: TCO

*Farmaciförbundet gick samman med Unionen 1/1 2014.

**Inklusive Svenska Folkhögskolans läraryrke, SFHL

Bilaga 2 Beskrivning av avtal träffade 2014

I denna bilaga redovisas ett urval av de överenskommelser som träffats under 2014 och inrapporterats till Medlingsinstitutet. Urvalet består av åtta avtal enligt Medlingsinstitutets definition.¹¹¹

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 8.5.

För varje överenskommelse har vid avtalsnamnet angivits avtalskonstruktion.

I avsnitt 7.1 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.

Under 2014 tecknades efter medling avtal om allmänna villkor också inom byggnads och spårtrafikens områden. En beskrivning av resultatet av de förhandlingarna finns att läsa i avsnitt 12.8¹¹². En komplett förteckning utan kommentarer över de avtal som tecknats under år 2014 och som inrapporterats till Medlingsinstitutet finns på webbplatsen www.mi.se.

1. Sveriges Byggindustrier ./. Svenska Byggnadsarbetareförbundet

- Byggavtalet (Avtalskonstruktion 7).

Avtalet, som gäller 2014-04-01 – 2016-03-31, träffades 2014-03-31 efter medling.

Sista avtalsåret är uppsägningsbart om industrins parter säger upp det tredje avtalsåret.

Uppsagt avtal

I Byggavtalet som slöts 2013-04-08 för perioden 2013-03-01 till 2016-03-31 fanns en möjlighet att säga upp avtalet om part i samband med huvudrapporten om ordning och reda inte ansåg programgruppens resultat som tillfredsställande. Svenska Byggnadsarbetareförbundet sade upp avtalet till 2014-03-31.

¹¹¹ Medlingsinstitutet har för redovisningen i årsrapporterna gjort ett urval av de största kollektivavtalen kompletterade med ett antal avtal som ska ge en representativ bild av arbetsmarknaden. Sammanlagt rör det sig om knappt 150 avtal. Eftersom endast ett fåtal av dessa omförhandlades år 2014 blir redovisningen begränsad. Också avtal som varit föremål för medling redovisas i bilagan.

¹¹² Byggavtalet tecknades 2013 och finns beskrivet i "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2013".

Förändringar

Svenska Byggnadsarbetareförbundets krav på att huvudentreprenören ska ta ekonomiskt ansvar för hela entreprenörskedjan för att härigenom skapa ordning och reda på byggen i branschen löstes genom att huvudentreprenören ska hålla en aktuell lista på samtliga underentreprenörer tillgänglig för Byggnads samt medverka till att reda ut och lösa tvister mellan underentreprenörer och förbundet. Om tvisten inte kan lösas och den berör en arbetsplats där medlemsföretag i BI är huvudentreprenör har Byggnads rätt att hänskjuta tvisten till en särskilt inrättad skiljenämnd. Nämnden ska besluta om betalningsskyldighet föreligger och – om så är fallet – fastställa beloppet. Det fastställda beloppet ska utbetalas från en fond som finansieras av BI:s medlemsföretag. Fonden har rätt att kräva tillbaka utbetalat belopp av underentreprenören.

Övriga detaljer om Byggevtalet återfinns i Bilaga 1 i Avtalsrörelsen och lönebildningen 2013. Ytterligare information om medlingen återfinns i avsnitt 12.8

2. Arbetsgivaralliansen ./. Akademikerförbunden, Sveriges Läkareförbund, Vision och Vårdförbundet

- Vård och omsorg (Avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2014-04-01 – 2016-03-31, träffades 2014-04-04

Lön

Lägsta löneökningstrymme för de fasta kontanta lönerna vid löneöversyn är 2,3 procent (2014-04-01) respektive 2,3 procent (2015-04-01).

Föräldraledighet

Föräldralönen utökas från dagens fem till sex månader för anställd som varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

Arbetsgrupper

Parterna är överens om att återuppta arbetet inom arbetsgruppen *chefens roll*.

3. Arbetsgivaralliansen ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet

- Vård och omsorg (Avtalskonstruktion 4).

Avtalet, som gäller 2014-04-01 – 2016-03-31, träffades 2014-04-04

Lön

Löneökningstrymmet ska utgöra 550 kronor per månad (2014-04-01) respektive 600 kronor per månad (2015-04-01). Utrymmet fördelas individuellt.

Lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år och som har adekvat gymnasieutbildning ska efter den 1 april 2014 vara 19 720 kronor per månad och den 1 april 2015 vara 20 320 kronor per månad. Saknas adekvat utbildning är lägsta lön 18 020 respektive 18 620 kronor per månad.

Föräldraledighet

Föräldralönen utökas från dagens fem till sex månader för anställd som varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

Arbetsgrupper

Parterna är överens om att återuppta arbetet inom arbetsgruppen *chefens roll*.

Övrigt

Individuell överenskommelse kan träffas om utbyte av semestertillägg mot lediga dagar.

4. Almega Tjänsteföretagen ./. Sjöbefälsföreningen/Ledarna

- Turism och sjöfart (Avtalskonstruktion 7 för 2014 och avtalskonstruktion 5 för 2015).

Avtalet, som gäller 2014-01-01 – 2015-12-31, träffades 2014-04-15 efter medling

Lön

Tarifflöner och tillägg räknas upp med 2,3 procent 2014-01-01. Från och med 1 januari 2015 räknas inte centrala tarifflöner upp, men ett lokalt utrymme om minst 3,4 procent ska fördelas individuellt 2015-01-01. Ur detta utrymme ska 1,7 procent tas i anspråk för individgaranti. Tilläggen räknas upp med 2,7 procent.

Lokala parter kan överenskomma om att i stället för ett nytt lönesystem med lokal och individuell lönesättning fortsätta med ett lokalt tarifflönesystem. Om så sker ska tarifferna räknas upp med 2,3 procent 2014-01-1 och med 2,5 procent 2015-01-01.

Lönenivåer i gällande tariffer utgör lägsta lön i individlönesystemet. En utvärdering av det nya lönesystemet ska göras innan avtalsperioden löper ut.

5. Almega Tjänsteförbunden ./. Seko – Service och kommunikationsfacket

- Spårtrafik (Avtalskonstruktion 3).

Avtalet prolangerades med ändringar och gäller 2013-04-01 – 2016-03-31, träffades 2014-06-18 efter medling.

Sista avtalsåret är uppsägningsbart.

Uppsagt avtal

I Spårtrafikavtalet som slöts 2013-06-19 för perioden 2013-04-01 till 2016-03-31 fanns en möjlighet att säga upp avtalet om part i samband med det partsgemensamma arbetet om nytt centralt branschavtal ansåg resultatet som otillfredsställande. Seko – Service- och kommunikationsfacket sade upp avtalet till 2014-03-31.

Förändringar

För att lösa tvisten om vilka anställningsvillkor som ska gälla för personal som tagits över av en ny entreprenör/operator efter en trafikupphandling tillfördes branschavtalet bland annat en ny bestämmelse om lön till timanställda som ska ersätta gällande lokala överenskommelser. Timlönen ska motsvara det

genomsnittliga förtjänstläget för jämförbar grupp hos arbetsgivaren och ska i vissa angivna situationer höjas med sex procent.

Övriga detaljer om Spårtrafikavtalet återfinns i Bilaga 1 i Avtalsrörelsen och lönebildningen 2013. Ytterligare information om medlingen återfinns i avsnitt 12.8.

Övrigt

Individuell överenskommelse kan träffas om utbyte av semestertillägg mot lediga dagar.

6. Kommunala Företagens Samorganisation KFS ./. Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

- Utbildning (Avtalskonstruktion 2 för åren 2014-2015 och avtalskonstruktion 1 för åren 2016-2017).

Avtalet, som gäller 2014-04-01 – 2017-09-30, träffades 2014-06-30 efter medling

Lön

Lägsta löneökningstrymme är 5,4 procent för 2014 och 2015. Av utrymmet ska lägst 2,3 procent avse 2014. Lönerevisionerna ska genomföras per 1 april. De särskilda ersättningarna höjs med 2,3 procent 2014-04-01 och med 2,4 procent från och med 2015-04-01.

Arbetsgrupper

Parterna är överens om att tillsätta fem arbetsgrupper som bland annat ska belysa frågor kring visstidsanställningar, fackligt arbete, lärares arbetstid och statistiksamverkan.

Idrottsavtalet (Avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2014-11-01 – 2016-10-31, träffades 2014-11-06

Lön

Ett lägsta löneökningstrymme för de fasta kontanta lönerna vid löneöversyn är 2,3 procent (2014-11-01) respektive 2,3 procent (2015-11-01).

Arbetsgrupper

Parterna är överens om det finns behov av att stärka chefens roll, därför är en arbetsgrupp tillsatt. Parterna är också överens om att tillsätta arbetsgrupper rörande löneavtalets tillämpning.

7. Arbetsgivaralliansen ./. Akademikerförbunden

- Idrottsavtalet (Avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2014-11-01 – 2016-10-31, träffades 2014-11-06

Lön

Ett lägsta löneökningstrymme för de fasta kontanta lönerna vid löneöversyn är 2,3 procent (2014-11-01) respektive 2,3 procent (2015-11-01).

Arbetsgrupper

Parterna är överens om det finns behov av att stärka chefens roll, därför är en arbetsgrupp tillsatt. Parterna är också överens om att tillsätta arbetsgrupper rörande löneavtalets tillämpning.

8. Arbetsgivaralliansen ./. Unionen

- Idrottsavtalet (Avtalskonstruktion 3).

Avtalet, som gäller 2014-11-01 – 2016-10-31, träffades 2014-11-06

Lön

Ett lägsta löneökningstrymme för de fasta kontanta lönerna vid löneöversyn är 2,3 procent (2014-11-01) respektive 2,3 procent (2015-11-01).

Individgarantin vid respektive löneöversyn uppgår till 230 kronor per månad. Heltidsanställd tjänsteman som erhåller en löneökning lägre än 310 kronor per månad vid respektive löneöversyn ska på begäran erhålla en skriftlig motivering. För 2015 finns en alternativ individgaranti som kan innebära ett löneutfall som understiger individgarantin. Skäl och omfattning ska redovisas till Unionen.

Lägsta heltidslön för tjänsteman som fyllt 21 år ska uppgå till lägst 19 720 kronor per månad efter den 1 november 2014 och lägst 20 170 kronor per månad efter den 1 november 2015.

Arbetsgrupper

Parterna är överens om det finns behov av att stärka chefens roll, därför är en arbetsgrupp tillsatt. Parterna är också överens om att tillsätta arbetsgrupper rörande delspension respektive löneavtalets tillämpning och innehåll.

Bilaga 3 Urval av överenskommelser avtalsåren 2014 och 2015 om lägslöner/minimilöner

Månadslön alternativt timlön

Arbetsgivar/arbetsstagarorganisation/avtalsnamn	Ålder	Krav på utbildning/ erfarenhet/ anställningstid	Avtalsår	
			2014	2015
Almega Tjänsteförbunden ./. Fackförbundet ST <i>Spårtrafik</i>	18		16 789	17 175
	18	2 års yrkeserfarenhet	18 625	19 053
Almega Tjänsteförbunden ./. Fastighetsanställdas Förbund, Seko – Service och kommunikationsfacket <i>Serviceentreprenadföretag (Städ)</i>	16	80 % av lägsta lön	16 400	16 888
	17	80 % av lägsta lön	16 400	16 888
	18	90 % av lägsta lön	18 450	18 999
	19	90 % av lägsta lön	18 450	18 999
	-	Lägsta lön	20 500	21 110
Almega Tjänsteförbunden ./. Seko – Service och kommunikationsfacket <i>Kommunikation</i>	18		17 084	17 684
	18	1 års anställning	18 029	18 629
Almega Tjänsteförbunden ./. Svenska Transportarbetareförbundet <i>Säkerhetsföretag</i>	-	nyanställning	18 767	19 425
	-	grundlön	20 051	20 769
Almega Tjänsteförbunden ./. Unionen <i>Svensk Teknik och Design (STD)</i>	18		16 567	16 981
		1 års anställning	17 722	18 165
Almega Tjänsteförbunden ./. Unionen <i>Utveckling och tjänster</i>	18		16 786	17 206
		1 års anställning	17 721	18 164
Almega Tjänsteföretagen ./. Unionen <i>Revisions- och konsultföretag</i>	20		16 069	16 471
	24		18 620	19 085
Almega Tjänsteföretagen ./. Unionen <i>Tjänstemän i tjänste- och medieföretag</i>	20		16 069	16 471
	24		18 620	19 085
Arbetsgivaralliansen ./. Fastighetsanställdas förbund <i>Ideella och idéburna organisationer</i>	18		16 419	16 419
	19		17 313	17 313
	20		20 365	21 015
Arbetsgivaralliansen ./. Unionen <i>Ideella och idéburna organisationer</i>	20		19 304	19 787
Arbetsgivarföreningen KFO ./. Handelsanställdas förbund <i>Butiker</i> (avser löner för anställda 2012-04-01 eller senare)	16		12 726	12 973
	17		13 132	13 379
	18		18 959	19 454
	19		19 439	19 934
	18	1 års branschvana	19 829	20 323
	18	2 års branschvana	20 164	20 659
	18	3 års branschvana	21 454	21 949

Arbetsgivarföreningen KFO ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet <i>Förskolor, fritidshem och fristående skolor</i>	19	anställning mer än 3 mån	17 338	17 824
	-	utbildning, 1 års anställning	19 415	20 065
Arbetsgivarföreningen KFO ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet <i>Personliga assistenter</i> (lönerna höjs 1 januari 2014 resp. 2015)	18		17 003	17 393
Bemanningsföretagen /. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	20		16 069	16 471
	24		18 620	19 085
Biltrafikens Arbetsgivarförbund /. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	20		15 803	16 166
	24		18 759	19 190
Bussarbetsgivarna /. Svenska Kommunalarbetareförbundet <i>Bussbranschavtalet</i>	18		18 500	18 500
Bussarbetsgivarna /. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	20		15 803	16 166
	24		18 759	19 190
EIO – Elektriska Installatörsorganisationen /. Svenska Elektrikerförbundet <i>Installationsavtalet</i>		Lärling < 720 tim	13 086	13 394
		Lärling	15 155	15 511
	-	första året i yrket	16 396	16 781
	-	andra året i yrket	20 396	20 875
	-	tredje året eller mer i yrket	23 111	23 654
EnergiFöretagens Arbetsgivarförening /. Seko – Service och kommunikationsfacket <i>Energiavtal</i>	18		16 615	16 947
	-	1 års anställning	17 669	18 022
	18	yrkesarbetare	18 896	19 274
	-	yrkesarbetare, 2 års erfarenhet	21 770	22 205
	-	yrkesarbetare, 5 års erfarenhet	24 642	25 135
EnergiFöretagens Arbetsgivarförening /. Elektrikerförbundet <i>Kraftverksavtalet</i>	18		18 653	19 026
	-	2 års anställning	21 522	21 952
	-	5 års anställning	24 392	24 880
EnergiFöretagens Arbetsgivarförening /. Unionen <i>Energiavtal</i>	18		16 611	16 976
	-	1 års anställning	17 687	18 076
Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation /. Fastighetsanställdas Förbund <i>F-avtalet (Fastighetsarbete)</i>	16	50 % av 20 års lön	10 240	10 545
	17	55 % av 20 års lön	11 264	11 600
	18	75 % av 20 års lön	15 360	15 818
	19	80 % av 20 års lön	16 384	16 872
	20		20 480	21 090
Föreningen Sveriges Skogsindustrier/Unionen Massa-och Pappersindustri		Mindre än 1 års anställning	16 537	16 917
	18	1 års anställning	17 619	18 024
Föreningen Sveriges Skogsindustrier /. GS- Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch <i>Sågverksavtalet</i> (Timlön omräknas med timlönefaktor 175 tim)	15	< 6 mån	81,32	83,82
	15	>6 mån	83,03	85,58
	16	< 6 mån	92,62	95,46
	16	>6 mån	94,56	97,47
	17	< 6 mån	103,91	107,11
	17	>6 mån	106,09	109,36
	18	Mindre än 6 månaders anställning	112,95	116,42

Föreningen Vårdföretagarna./. Svenska Kommunalarbetareförbundet <i>Personliga assistenter</i>	19		17 151	17 562
Föreningen Vårdföretagarna/Unionen	18		14 100	14 439
Tandläkarmottagningar	-	tandsköterska	16 398	16 792
Innovations- och Kemi arbetsgivarna ./ IF Metall		Nyanställd 3 mån	16 678	17 161
<i>Allokemisk industri</i>		Minderårig	13 146	13 526
	18		19 621	20 189
Innovations- och Kemi arbetsgivarna ./ Unionen	18		16 633	17 016
<i>Tjänstemannaavtal</i>	-	1 års anställning	17 689	18 096
IT&Telekomföretagen ./ Seko – Service- och kommunikationsfacket <i>Telekom</i>	18		16 713	17 114
	18	1 års anställning	17 774	18 200
	18	yrkesarbetare, 2 års erfarenhet	20 363	20 749
	18	yrkesarbetare, 5 års erfarenhet	22 979	23 530
IT&Telekomföretagen ./ Unionen	18		16 712	17 113
<i>IT-branschen</i>	-	1 års anställning	18 070	18 504
IT&Telekomföretagen ./ Unionen	18		16 713	17 114
<i>Telekom</i>	-	1 års anställning	17 774	18 200
Livsmedelsföretagen ./ Livsmedelsarbetareförbundet/ <i>Livsmedelsavtalet/Bageri</i>	18		21 317	21 616
(Timlön omräknad med timlönefaktor 174 tim)	18	1 års anställning	22 220	22 818
Livsmedelsföretagen ./ Unionen	18		17 687	18 094
<i>Tjänstemannaavtal</i>	20		16 069	16 471
Medieföretagen ./ Unionen	24		18 620	19 085
<i>Tjänstemannaavtal</i>	16		11 854	12 115
Motorbranschens Arbetsgivareförbund ./ IF Metall	17		12 148	12 415
<i>Motorbranschavtalet</i>	18		16 211	16 568
(Bil- och Traktorverkstäder med tillhörande lager- och förrådsavdelningar anställda arbetare)	-	yrkesarbetare, 2 års erfarenhet	16 968	17 341
	-	yrkesarbetare, 3 års erfarenhet	17 131	17 508
	-	yrkesarbetare, 4 års erfarenhet	17 500	17 885
	-	yrkesarbetare, 5 års erfarenhet	19 100	19 520
	-	yrkesarbetare, 6 års erfarenhet	19 902	20 340
Motorbranschens Arbetsgivareförbund ./ Unionen	18	mindre än 1 års anställning	16 390	16 767
<i>Tjänstemannaavtal</i>	18	mer än 1 års anställning	17 551	17 954
Sjöfartens Arbetsgivareförbund ./ Unionen	20		15 803	16 166
<i>Tjänstemannaavtal</i>	24		18 759	19 190
Stål- och Metall Arbetsgivareförbundet ./ IF Metall	16		14 016	14 282
<i>Stål- och Metall</i>	17		15 678	15 976
	18		17 340	17 670

SKL – Sveriges Kommuner och Landsting, Pacta ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet <i>Kommunalarbetareområdet</i>	19		17 600	18 080
	-	utbildning, 1 års anställning	19 520	20 120
Svensk Handel ./. Handelsanställdas förbund <i>Detaljhandel</i>	16		12 722	12 970
	17		13 133	13 380
	18		18 924	19 419
	19		19 244	19 739
	18	1 års branschvana	19 829	20 323
	18	2 års branschvana	20 164	20 659
	18	3 års branschvana	21 454	21 949
Svensk Handel ./. Handelsanställdas förbund <i>Partihandel</i> (Timlön omräknad till månadslön med timlönefaktor 174 tim)	16	lagerarbete	82,09	83,51
	17	lagerarbete	88,09	89,51
	18	lagerarbete	22 009	22 503
	18	chaufför grupp 1	22 227	22 721
	18	chaufför grupp 2	22 140	22 634
	19	lagerarbete	22 070	22 564
	19	chaufför grupp 1	22 288	22 782
	19	chaufför grupp 2	22 201	22 695
	20	lagerarbete	22 227	22 721
	20	chaufför grupp 1	22 444	22 938
	20	chaufför grupp 2	22 357	22 851
	20	lagerarbete, 6 mån anställning	22 383	22 878
	20	chaufför grupp1, 6 mån anställning	22 601	23 095
	20	chaufför grupp 2, 6 mån anställning	22 514	23 008
Svensk Handel ./. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	18		16 443	16 838
		1 års anställning	18 189	18 625
Svenska FlygBranschen ./.Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	20		15 803	16 166
	24		18 759	19 190
Sveriges Bygginstrument ./. Svenska Byggnadsarbetareförbundet <i>Byggavtalet</i>	<19	Städpersonal 1	12 572	12 963
	19	Städpersonal 2	18 857	19 945
	<19	övr arbetstagare 1, anställning <12 mån	12 572	12 963
	19	övr arbetstagare 2, anställning <12 mån	19 600	18 148
	19	övr arbetstagare 3, anställning >12 mån	22 126	22 815
		Yrkesarbetare	25 143	25 926
Sveriges Bygginstrument ./. Unionen <i>Tjänstemän inom byggbranschen</i>	18		16 551	16 915
	18	1 års anställning	17 601	17 988
Sveriges Hamnar/Unionen/Tjänstemannaavtal	20		15 803	16 166
	24		18 759	19 190
Svemet ./. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	-		16 295	16 670
	-	1 års anställning	17 466	17 868
Teknikarbetsgivarna ./. IF Metall <i>Teknikavtalet</i>	18		18 224	18 625
		Särskilt kval. arbeten	20 131	20 574

Teknikarbetsgivarna ./ Unionen	18		16 533	16 897
<i>Tjänstemannaavtal</i>	-	1 års anställning	17 651	18 039
Trä- och Möbelföretagen ./ GS-Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch	15		77,25	79,45
<i>Träindustriavtalet</i>	16		87,15	89,60
(timlön omräknad till månadslön med timlönefaktor 175 tim)	17		96,90	99,65
	18	första året	19 976	20 545
	18	andra året	20 676	21 263
	18	tredje året	20 956	21 551
Visita ./ Hotell- och Restaurang Facket	16		12 907	13 227
<i>Hotell- och Restaurangavtalet</i>	17		14 307	14 627
	18		15 016	15 336
	19		16 434	16 754
	-	yrkesarbete	19 754	20 220
Visita/Unionen/Tjänstemannaavtal	20		17 971	18 403

Bilaga 4 Beräkning av kollektivavtal och deras omfattning

Alla överenskommelser 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 anställda. 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.

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 2014 registrerat 685 riksavtal om lön och allmänna anställningsvillkor. Siffran varierar över tid då nya avtal träffas och andra upphör¹¹³. Löpande tillsvidareavtal omförhandlas inte vad avser löner, men en anpassning av allmänna villkor kan ha varit föremål för omförhandling 2014. Tillsvidareavtal där enbart allmänna villkor omförhandlats ingår inte i Medlingsinstitutets redovisning av nytecknade avtal år 2014.

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 arbetsgivarförbund 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 Fysioterapeuterna)
 - Läkare (Sveriges läkarförbund)
 - Lärare (Läraryrket och Lärarnas Riksförbund)¹¹⁴

¹¹³ Se avsnitt 8.6 om förändringar av kollektivavtal.

¹¹⁴ Inom läraryrket har Läraryrket och Lärarnas Riksförbund kommit överens om att gemensamt utöva den centrala förhandlings- och avtalsrätten genom Lärarnas Samverkansråd.

- AkademikerAlliansen (16 Sacoanslutna 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 – RiB¹¹⁵ och avtal om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare – PAN.

Arbetsgivarförbundet Pacta tecknar likalydande avtal som SKL, men dessa avtal hänförs till privat sektor i Medlingsinstitutets redovisningar. Arbetsgivarförbundet Pacta tecknar också avtal med Svenska Transportarbetareförbundet, Fastighetsanställdas Förbund och Seko – Service- och kommunikationsfacket.

Arbetsgivarverket träffar tre överenskommelser inom staten. Avtal tecknas med:

- Seko – Service- och kommunikationsfacket
- 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 fackliga organisationer 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 om de har ett fackligt medlemskap eller inte.

Avtalsbundenhet för en arbetsgivare kan uppkomma på två sätt, antingen genom att arbetsgivaren ansluter sig till en arbetsgivarorganisation eller genom ett så kallat hängavtal direkt med en facklig organisation. Enligt nu tillgängliga uppgifter från Fora är per den 4 december 2014 totalt 72 491 arbetsgivare bundna av hängavtal. Bland dessa kan finnas arbetsgivare som samtidigt är bundna både av hängavtal och av förbundsavtal genom medlemskap i en arbetsgivarorganisation. När det gäller hur många arbetstagare som varit anställda i företag som endast är bundna av hängavtal

¹¹⁵ SKL skriver kollektivavtal om RiB med fackförbunden Vision, Svenska Kommunalarbetareförbundet och Brandmännens Riksförbund.

¹¹⁶ För en alternativ beräkning av antalet arbetstagare under hängavtal se Bilaga 5.

rapporteras uppgifterna till Foras register med ett års förskjutning, varför siffror för 2014 saknas. 2013 var antalet arbetstagare 215 7531.

Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning (AKU) i december 2014 uppgår det totala antalet anställda till cirka 4 242 000 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 3 664 000 personer.

Enligt de uppgifter som Medlingsinstitutet har tillgång till omfattar de 685 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).

Avtalskonstruktion i bemanningsavtalen

Kollektivavtal mellan Bemanningsföretagen och samtliga förbund inom LO gäller för företag som hyr ut arbetstagare.

Bemanningsavtalen med LO-förbunden omfattar cirka 60 000 anställda.

Under utbokad tid tillämpas riksavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor för det aktuella arbetet hos kunden. Det betyder att typ av avtalskonstruktion styrs av kundens riksavtal.

Medlingsinstitutets klassificeringsprincip utgår därför från de vanligaste avtalskonstruktionerna i avtal tecknade av respektive berört LO-förbund inom Bemanningsavtalen, vilka i dagsläget är avtalskonstruktionerna 4–7.

I Medlingsinstitutets redovisning är det totala antalet anställda som omfattas av avtalet proportionellt fördelade på de fyra avtalskonstruktionerna.

Fördelningen blir då följande

Avtalskonstruktion 4: 15 procent av de anställda

Avtalskonstruktion 5: 26 procent av de anställda

Avtalskonstruktion 6: 43 procent av de anställda

Avtalskonstruktion 7: 15 procent av de anställda

Utifrån hur vanliga avtalskonstruktionerna hos LO-förbunden är har de anställda sedan fördelats.

Resultatet blir då att de anställda med avtalskonstruktion 4 räknas till Svenska Kommunalarbetareförbundet, avtalskonstruktion 5 räknas till IF Metall, avtalskonstruktion 6 räknas till Handelsanställdas förbund och avtalskonstruktion 7 räknas till Svenska Transportarbetareförbundet.

Bilaga 5 Beräkningar av organisations- och täckningsgrad (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 arbetsgivarorganisationernas medlemmar och sedan lägga till antalet anställda som omfattas av hängavtal. Antalet arbetare som omfattas av hängavtal har för åren 1995–2007:1 erhållits utifrån statistik från Fora (som ägs gemensamt av Svenskt Näringsliv och LO) över den totala lönesumman under hängavtal dividerat med genomsnittlig årslön inom privat sektor enligt SCB. Under 2009 gick Fora över till ett nytt datasystem. Utgångspunkten var inte längre lönesumman utan antalet arbetare i företag som är hängavtalsbundna 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 var lika bra uppdaterade som vid den körning som gjordes december 2012 utifrån dem som hade SAF-LO:s avtalspension under år 2011. För åren 2012 och 2013 har använts körningen som Fora gjort under december efterföljande år. Nytt för 2014 års körning (avseende år 2013) är att företag som både har ett reguljärt kollektivavtal och ett hängavtal bara räknas en gång. Antalet hängavtal och antalet individer under dessa avser således uteslutande företag som *endast* har hängavtal.

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 arbetsgivarorganisationer inom privat sektor (se avsnitt 2.2). Vid beräkningen av arbetsgivarnas organisationsgrad har antalet anställda hos arbetsgivarorganisationernas medlemmar dividerats med antalet anställda 16–64 år enligt arbetskraftsundersökningarna 4:e kvartalet respektive år.

Om i stället anställda 15–74 år används blir arbetsgivarnas organisationsgrad inom privat sektor 76 procent 2007, 80 procent 2008, 81 procent 2009, 80 procent 2010, 79 procent 2011, 80 procent 2012 och 79 procent 2013. Motsvarande tal för privat och offentlig sektor sammantaget blir 84 procent 2007, 87 procent 2008, 87 procent 2009 samt 86 procent åren 2010–2013.

Ett alternativt sätt att beräkna arbetsgivarnas organisationsgrad i privat sektor är att dividera antalet medlemmar i arbetsgivarorganisationer med antalet företag i privat sektor 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 anställda finns det anledning att exkludera dessa företag, som i november 2013 svarade för 79 700 av de totalt 296 700 företagen med minst en anställd. Genom att dividera de 65 900 organiserade företagen med anställda år 2013 med de totalt 217 000 arbetsgivarna (296 700 minus 79 700) fås en organisationsgrad på 30 procent. Eftersom ägaren inte alltid är den anställda i aktiebolag med en anställd är den verkliga organisationsgraden lägre än 30 procent (om antalet aktiebolag med endast en anställd och där ägaren inte är denne varit känt hade inte så många som 79 700 företag subtraheras från de 296 700 företagen med minst en anställd). Att arbetsgivarnas organisationsgrad ändå ligger omkring 30 procent antyds av den intervjuundersökning som Företagarna gjort i samarbete med Sifo avseende år 2010. Utifrån det material som då samlades in har de mindre företagens (1–49 anställda) beräknats till 32 procent år 2010 – se Anders Kjellberg Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen Lunds universitet 2013/15 (innehåller också en redovisning av arbetsgivarnas organisationsgrad per

bransch). Eftersom företagen med 1–49 anställda svarar för så mycket som 98 procent av alla företag bör siffran 32 procent ge en uppfattning också om arbetsgivarnas organisationsgrad inom hela den privata sektorn.

Av flera skäl används inte denna beräkningsmetod (andelen företag som tillhör en arbetsgivarorganisation) 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 i stället 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 2014**
Medlingsinstitutets årsrapport

ISSN 1650-8823