



Avtalsrörelsen och lönebildningen 2015

Medlingsinstitutets årsrapport

Avtalsrörelsen
och
lönebildningen
År 2015

Medlingsinstitutets årsrapport

Medlingsinstitutet
Box 1236
111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40
Fax: 08-650 68 36
Webbplats: www.mi.se

Avtalsrörelsen och lönebildningen
År 2015
Medlingsinstitutets årsrapport

Grafiskt produktionsstöd: Forma Viva, Linköping
Tryck: Elanders Sverige AB, 2016
Omslagsfoton: Shutterstock
ISSN 1650-8823

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 femtonde rapporten, den första publicerades i februari 2002.

Förord

År 2015 kan betraktas som ett mellanår på arbetsmarknaden. Bara ett fåtal avtal löpte ut och när det gäller centrala kollektivavtalsförhandlingar behövdes endast två medlingar. Men för oss på Medlingsinstitutet var det ändå ett händelserikt år.

Under året skedde stora förändringar i Medlingsinstitutets personal. Förutom en ny generaldirektör fick vi också en ny chefsjurist och en ny nationalekonom. För en liten myndighet är det en stor förändring.

Uppdraget är emellertid detsamma och även med nya personer på flera poster fortsätter arbetet med att verka för en väl fungerande lönebildning och att slå vakt om den samsyn som råder om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll.

Att medlingarna i förbundsförhandlingar under 2015 kan räknas på ena handens fingrar betyder inte att risken för konflikter var liten. Visserligen löpte bara 27 avtal ut under året, men räknar man de tillsvidareavtal och de övriga avtal som var uppsägningsbara under 2015 fanns det en möjlighet till ytterligare 247 förhandlingar – och därmed lika många konfliktrisker. Att året förflöt så lugnt måste ses som ett av flera tecken på en väl fungerande lönebildning.

En av Medlingsinstitutets uppgifter är att skriva en årlig rapport om bland annat löneutveckling, jämställdhet, avtalsförhandlingar och arbetsmarknadslagstiftning i Sverige och i omvärlden. Detta är den femtonde utgåvan av rapporten. Rapporten ger en beskrivning av hur den svenska arbetsmarknadsmodellen tillämpats under 2015 och ska ses som ett kvalificerat underlag för såväl riksdag och regering som för arbetsmarknadens parter och andra intresserade.

Som denna rapport visar har lönebildningen i det stora hela fungerat väl. Förhoppningsvis blir den stora avtalsrörelsen under 2016 ytterligare ett exempel på parternas ansvarstagande och en väl fungerande lönebildningsmodell.

Stockholm i februari 2016

Carina Gunnarsson
Generaldirektör

Redaktör för årsrapporten är Bosse Andersson. För texterna står John Ekberg, Christina Eurén, Valter Hultén, Per Ewaldsson och Christian Kjellström. Kapitlet om parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning har skrivits av professor Anders Kjellberg.

Innehåll

1. Väl fungerande lönebildning	14
1.1 Den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll	14
1.2 Den konkurrensutsatta sektorns sammansättning	15
1.3 Samordning och samverkan för en stabil lönebildning	16
1.4 En väl fungerande lönebildning kan inte tvingas fram	17
1.5 Inflationsmålets roll i lönebildningen	17
2. Samhällsekonomi och arbetsmarknad	19
2.1 Den globala tillväxten	19
2.2 Svensk ekonomi	20
2.3 Källor till data om arbetsmarknaden	22
2.4 Arbetsmarknaden under 2015	23
2.5 Arbetsmarknaden de närmaste åren	26
2.6 Parterna och sysselsättningen	29
2.7 Arbetsmarknaden i förhållande till övriga EU	29
2.8 Sysselsättningen inom olika sektorer	30
3. Arbetsmarknadens organisationer	32
3.1 Arbetsgivarnas organisationer	32
3.2 De fackliga organisationerna	35
3.4 Långsiktiga trender	39
3.5 Den fackliga medlemsutvecklingen under 2015	40
3.6 Stabilt medlemsantal för arbetsgivare	41
4. Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning	42
4.1 Kollektivavtalens täckningsgrad	42
4.2 Fack och arbetsgivare: olika utveckling av organisationsgraden	45
4.3 Arbetare och tjänstemän: olika utveckling av organisationsgraden	46
5. Konkurrenskraft	49
5.1 Löneökningar och arbetskraftskostnader i omvärlden	49
5.2 Den svenska industrins Konkurrenskraft	64
6. Lönestatistik	79
6.1 Lönestatistikens uppbyggnad	79
6.2 Utfall enligt konjunkturlönestatistiken 2015	84
6.3 Den reala löneutvecklingen	88
6.4 Lönestrukturstatistiken för 2014	92
6.5 Metoder för beräkning av lönenivåns utveckling	96
6.6 Löneutveckling – resultat med olika statistikällor och metoder	98
6.7 Förändring av arbetskraftskostnader	102

7. Löneavtalens konstruktioner	106
7.1 De sju avtalskonstruktionerna	106
7.2 Individgarantins konstruktion	108
7.3 De sju avtalskonstruktionernas fördelning	109
7.4 Avtalskonstruktion och löneutfall	111
8. Inför förhandlingarna 2015	113
8.1 Avtalens utlöpningsstidpunkt under 2015	113
8.2 Industrins avtal fortsatt norm	115
8.3 Bemanningsavtalen	115
9. Förhandlingsresultat 2015	117
9.1 Avtal i rätt tid	117
9.2 Avtalsperiodens längd	118
9.3 Uppsägningsbara och förlängda avtal	119
9.4 Avtalsinnehåll	120
9.5 Olika förändringar av kollektivavtal	121
9.6 "Lärlingsavtal" – anställningsformer med utbildningsinnehåll	122
10. Översikt av samtliga avtal	123
10.1 Avtalens fördelning efter sektor	123
10.2 Graden av lokalt inflytande	124
10.3 Utlöpningsstidpunkter	128
11. Inför förhandlingarna 2016	131
11.1 Avtalens utlöpningsstidpunkter under 2016	131
11.2 Yrkanden	133
12. Jämställdhet	137
12.1 Löneskillnad mellan kvinnor och män – bakgrund	137
12.3 Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2014	141
12.4 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2014	142
12.5 Lönespridning och kön	144
12.6 Skillnaden mellan kvinnors och mäns lönefördelning	145
12.7 Löneutveckling och lönerelationer	146
12.8 Fördjupad analys av löneskillnaden mellan kvinnor och män	149
12.9 Åtgärder för jämställda löner	152
12.10 Partsarbete för jämställda löner	155
12.11 Jämställdhetsregleringar i 2015 års avtal	157

13. Medling, varsel och stridsåtgärder	159
13.1 Allmänt om medling med mera	159
13.2 Medling, varsel och stridsåtgärder i förbundsförhandlingar	164
13.3 Den regionala medlingsverksamheten	167
13.4 Summering och konfliktstatistik	176
13.5 Internationell jämförelse	180
14. Ny lagstiftning och nya domar	182
14.1 Ny lagstiftning	182
14.2 Förslag och utredningar	182
14.3 Domar	187
15. Medlingsinstitutet och omvärlden	191
15.1 Konferenser och seminarier	191
15.2 Kontakter med användare av statistiken	191
15.3 Medverkan i andras arrangemang	192
15.4 Utländska kontakter	192
15.5 Andra kontaktytor	192
Bilaga 1 De fackliga organisationernas medlemsutveckling 2010–2014	193
Bilaga 2 Beskrivning av avtal träffade 2015	195
Bilaga 3 Urval av överenskommelser om lägslöner/minimilöner	199
Bilaga 4 Beräkning av kollektivavtal och deras omfattning	205
Bilaga 5 Beräkningar av organisations- och täckningsgrad (kapitel 4)	209

Fördjupningsrutor i rapporten

Lönebildningen och propositionen	15
Statistiskt underlag för löneutveckling i andra länder	54
Konjunkturlönestatistiken	80
Statistik över utbetalda lönesummor	81
Lönestrukturstatistiken	82
De sju avtalskonstruktionerna	106
Så går standardvägningen till	140
Percentil, median och medellön	144
Tidigare analyser av löneskillnader mellan kvinnor och män	158
Registrerade förhandlingsordningsavtal 31 december 2015	162

Rapporten kan laddas ned från Medlingsinstitutets webbplats www.mi.se/publicerat

You will find a summary in English, French and German on our website:

www.mi.se/other-languages/

Sammanfattning

År 2015 blev det fredligaste året på arbetsmarknaden sedan Medlingsinstitutet inrättades. Inga arbetsdagar gick förlorade i de två förbundsförhandlingar där medlare tillsattes och sammanlagt förlorades endast 234 arbetsdagar på grund av strejk eller lockout.

Ur avtalssynpunkt var 2015 ett mellanår. Endast 40 nya kollektivavtal om löner och allmänna villkor tecknades.

De flesta av de avtal som tecknades under 2015 var ettåriga – en anpassning till de treåriga avtal som tecknades 2013. Också i de fall de tecknade avtalen innehöll sifferfatta löneutrymmen anpassades dessa till normen från 2013. Avtalsrörelsen 2016 blir desto mer omfattande. Cirka 500 avtal ska omförhandlas och de omfattar omkring 3 miljoner anställda.

Medlingsinstitutets övergripande uppdrag är att verka för en väl fungerande lönebildning.

En väl fungerande lönebildning ska bland annat

- ge reallöneökningar
- bidra till ökad sysselsättning
- medföra få arbetsmarknadskonflikter
- möjliggöra förändringar i det relativa löneläget
- upprätthålla den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll och därmed bidra till det svenska näringslivets internationella konkurrenskraft.

Så hur fungerade då lönebildningen under 2015 utifrån dessa kriterier?

Reallöneökningarna väntas bli mellan 1,5 och 2,5 procent för 2015 beroende på vilket mått man använder. Med undantag för 2011 har reallönerna stigit de senaste 20 år. Sedan 1995 har reallönen ökat med 61 procent, vilket innebär ett genomsnitt på 2,4 procent.

Sysselsättningen ökar och under 2015 minskade också arbetslösheten. Utvecklingen väntas vara fortsatt positiv enligt Arbetsförmedlingen, som dock oroas av långtidsarbetslöshetens utveckling. I december var 4 821 000 personer sysselsatta på den svenska arbetsmarknaden.

Arbetsmarknadskonflikter med förlorade arbetsdagar som följd uteblev helt i 2015 års förbundsförhandlingar. De fasta medlarna hanterade under året 21 tvister om krav på kollektivavtal. Av de varsel som lades under året löstes fyra ut. Sverige har de senaste åren klart lägst antal förlorade arbetsdagar per år jämfört med de andra nordiska länderna samtidigt som den svenska arbetsmarknaden är störst i Norden.

Relativa löneförändringar diskuterades i en rapport som Medlingsinstitutet presenterade i juni 2015¹. Den berörs inte närmare i denna årsrapport, men visade att det

1 Jämställdhet och lönebildning, Medlingsinstitutet 2015.

finns en rörlighet mellan olika yrken när det gäller löneläget och att det inte är avtalskonstruktionen som avgör utfallet av avtalsförhandlingar.

Den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll hade en tydlig inverkan på de avtal som träffades under 2015 både när det gäller lönenivåer och avtalens längd. Bland de avtal som tecknades under året fanns två stora avtal som egentligen löpte ut först under 2016. Avtalen omfattar medlemmar i Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund, Vårdförbundet och Fysioterapeuterna. Inget av avtalen fick något siffersatt löneutrymme och de väntades därför inte påverka en kommande lönenormering när de tecknades.

Industrins internationella konkurrenskraft förbättrades något under 2014 och 2015. De senaste två årens försvagning av kronan bidrog mycket till detta, men också att arbetskraftskostnaderna utvecklades mer i takt med EU och OECD. Sett till hela näringslivet har dock både avtalade löneökningar och uppmätta ökningar av arbetskraftskostnader överstigit utvecklingen i euroområdet de senaste åren. Under den senaste dryga 15-årsperioden har arbetskraftskostnaderna i den svenska industrin ökat mer än genomsnittet för konkurrentländerna. Trots att produktivitetens utvecklingen varit god har vinstandelen inom industrin gått ned relativt många länder. Sedan finanskrisen har såväl industrins produktion som sysselsättning utvecklats svagare i Sverige jämfört med många viktiga konkurrentländer.

I 2016 års stora avtalsrörelse ska närmare 500 avtal tecknas. De omfattar cirka 3 miljoner anställda. LO beslutade i november att inte samordna sina förhandlingar. Facken inom industrin presenterade en egen avtalsplattform med krav på ettåriga avtal med löneökningar på 2,8 procent. Fackförbunden inom 6F presenterade en egen plattform med krav på en högre nivå. Svenska Kommunalarbetsförbundets krav innehöll en särskild satsning på undersköterskor.

Grundläggande för den svenska modellens legitimitet är en hög organisationsgrad. Antalet fackligt organiserade ökade under 2014 och mycket tydde mot slutet av 2015 på att LO-förbunden under året vände den fleråriga trenden med minskande medlemsantal. Sedan 2008 har andelen organiserade arbetare minskat medan andelen organiserade tjänstemän har ökat. Organisationsgraden för arbetare var 63 procent de tre första kvartalen 2015 medan den för tjänstemän var 74 procent.

Ett av Medlingsinstitutets uppdrag är att ansvara för den offentliga lönestatistiken. Med hjälp av den kan man få en bild av både löneläge och löneutveckling i Sverige. Konjunkturlönestatistiken visar att fram till och med oktober var den genomsnittliga löneutvecklingen i hela ekonomin 2,4 procent under 2015.

Strukturlönestatistiken beskriver löneläget årligen. De senaste siffrorna är från 2014 och visar att den genomsnittliga månadslönen då var 31 400 kronor. Skillnaden i lön mellan kvinnor och män har minskat med 4,4 procentenheter sedan 2000 och var 13,2 procent 2014. Siffrorna för 2015 presenteras av Medlingsinstitutet i juni 2016.

En analys av lönespridningen visar att den har varit relativt konstant för män sedan 2000, medan den ökat för kvinnor. En bidragande förklaring är att andelen kvinnor i högavlönade yrken har ökat under den tiden. Analysen visar också att löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat mest för dem med hög lön.

Arbetsmarknadsåret 2015 i siffror

Antal kollektivavtal registrerade av Medlingsinstitutet	682
Tecknade kollektivavtal om löner och allmänna villkor under 2015 <i>Antal anställda som berörs av avtalen</i>	40 <i>Cirka 410 000</i>
Norm för arbetskraftskostnadsökningen under 2015	2,3 procent
Gällande tillsvidareavtal i december 2015 <i>Varav nytecknade tillsvidareavtal under 2015</i>	157 6
Gällande "sifferlösa avtal" i december 2015 <i>Varav nytecknade "sifferlösa avtal" under 2015</i>	225 18
Förbundsförhandlingar med varsel om stridsåtgärder <i>Varav verkställda varsel</i> <i>Varav verkställda varsel med strejk eller lockout</i>	2 1 0
Förlorade arbetsdagar på grund av stridsåtgärder i förbundsförhandlingar 2015 <i>Förlorade arbetsdagar på grund av strejk eller lockout, totalt</i>	0 234
Reallöneutveckling 2015 enligt KPI (prognos) <i>Reallöneutveckling enligt KPIF</i>	2,5 procent 1,5 procent
Löneutveckling för hela ekonomin enligt konjunkturlönestatistiken januari–oktober 2015 (genomsnittlig årstakt)	2,4 procent
Genomsnittslön, hela ekonomin (år 2014)	31 400 kronor
Löneskillnad mellan kvinnor och män (2014) <i>Oförklarad löneskillnad efter standardvägning (2014)</i>	13,2 procent 5,0 procent
Facklig organisationsgrad (16–64 år, alla sektorer 2014)	70 procent
Kollektivavtalstäckning (16–64 år, alla sektorer 2014)	91 procent
Sysselsatta i december 2015	4 821 000
Arbetslösa i december 2015	345 000
Arbetslöshet i december 2015 i procent av arbetskraften	6,7 procent

1. Väl fungerande lönebildning

Medlingsinstitutets övergripande uppdrag är att verka för en väl fungerande lönebildning och en viktig del i det uppdraget är att bidra till att upprätthålla samsynen om den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll.

Att lönebildningen fungerar väl är av central betydelse för tillväxt, sysselsättning och konkurrenskraft i Sverige. Lönebildningen avgör i stor utsträckning pris- och kostnadsutvecklingen för det svenska näringslivet och den offentliga sektorn och påverkar därmed direkt sysselsättningen. En väl fungerande lönebildning ska bland annat:

- ge reallöneökningar
- bidra till ökad sysselsättning
- medföra få arbetsmarknadskonflikter
- möjliggöra förändringar i det relativa löneläget
- upprätthålla den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll och därmed bidra till det svenska näringslivets internationella konkurrenskraft

Utvecklingen under 2015 i dessa avseenden kommer att beskrivas i olika kapitel i denna rapport. I detta kapitel beskrivs något närmare sambanden mellan den konkurrensutsatta sektorns normerande roll och arbetskraftskostnaden.

1.1 Den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll

En grundläggande utgångspunkt för det rådande lönebildningssystemet är att den internationellt konkurrensutsatta sektorn, i första hand exportindustrin, ska vara lönenormerande. Medlingsinstitutet har i sin instruktion fått i särskilt uppdrag att tillvarata och upprätthålla samsynen om normeringens roll. I praktiken sker normeringen genom de avtal som Industriavtalets parter tecknar. Normeringen gäller inte bara lönenivån, trots att man ofta talar om "lönenormering". Med normeringen avses utvecklingen av arbetskraftskostnaden.

En grundtanke är att det främjar en god samhällsekonomisk utveckling och ökad sysselsättning om utvecklingen av arbetskraftskostnaden i Sverige inte överstiger den i våra viktigare konkurrentländer. Skulle arbetskraftskostnadernas ökningstakt bli högre än i andra länder, utan att också den svenska produktivitetstillväxten är högre, rikserar det att leda till att investeringar och sysselsättning minskar.

När Medlingsinstitutet inrättades 2000 fanns en bred samsyn bland arbetsmarknadens parter om att det är bra att förhandlingar inom internationellt konkurrensutsatta avtalsområden avslutas först om förhandlingarna förs parallellt i tiden.

Lönebildningen och propositionen

I proposition 1999/2000:32 "Lönebildning för full sysselsättning", som föregick inrättandet av Medlingsinstitutet, betonas att en väl fungerande lönebildning är en viktig förutsättning för att klara sysselsättningen i en ekonomi med stabila priser.

Högre löneökningar än samhällsekonomin tål slår direkt mot sysselsättningen och drabbar i första hand de grupper som har en svag ställning på arbetsmarknaden.

De först tecknade avtalen i en avtalsrörelse blir oftast lönenormerande och förutsättningarna för en gynnsam utveckling är därför störst om de första avtalen träffas på områden med tydlig internationell konkurrens såsom exportindustrin. Där är möjligheterna att vältra över kostnaderna på andra högst begränsade.

På hemmamarknaden är möjligheterna större att låta kunderna/konsumenterna finansiera de ökade kostnaderna.

I den utvärdering av Medlingsinstitutets verksamhet som blev klar 2006¹ konstaterades att samsynen om den konkurrensutsatta sektorns normerande roll hade förstärkts sedan Medlingsinstitutet inrättades och att detta berott på att Medlingsinstitutet och medlarna kraftfullt och konsekvent verkat för normens genomslag. Att en samsyn om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll existerade bekräftades i de samarbetsavtal/avtal om förhandlingsordning som slöts för den offentliga sektorn.

En sådan samsyn finns fortfarande, även om röster emellanåt höjs för en förändring. I årsrapporten för 2014 visade Medlingsinstitutet hur arbetsmarknadens parter i stort sett undantagslöst direkt eller indirekt påverkas av de avtal som tecknas av Industriavtalets parter.

En stor majoritet av arbetsmarknadens parter bejakar fortfarande normeringen, men det finns fackförbund som menar att just deras medlemmar ska ha mer än normen. Även om normeringen har ifrågasatts i debatten har det inte framförts något konkret alternativ. Inför avtalsrörelsen 2016 har industrins normerande roll åter ifrågasatts – i synnerhet av vissa LO-förbund. Samtidigt har dock LO-förbunden i sina gemensamma långsiktiga mål till 2028 slagit fast att de ansluter sig till synen att den konkurrensutsatta sektorn ska vara lönenormerande.

1.2 Den konkurrensutsatta sektorns sammansättning

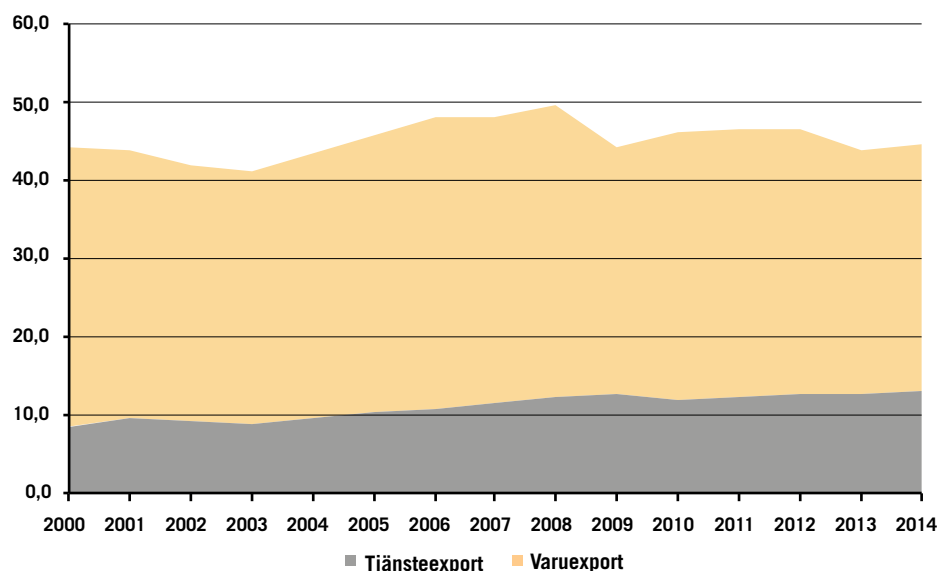
Från och med avtalsrörelsen 2007 har en debatt förts om vilka verksamheter och branscher som ska räknas som internationellt konkurrensutsatta. Inte bara industrin utsätts för en sådan konkurrens. Delar av tjänstesektorn har pekats ut som lika utsatta för internationell konkurrens som industrin.

Antalet sysselsatta inom industrin minskar och nyanställningarna ökar på andra områden. Samtidigt har industriexporten fortsatt svara för en mycket hög andel av Sveriges BNP. Vidare verkar många tjänsteföretag i nära samverkan med och är beroende av den varuproducerande industrin.

1 God sed vid lönebildning (SOU 2006:36)

Den svenska ekonomin är starkt integrerad i vår omvärld, såväl i ett europeiskt som i ett globalt perspektiv. Exporten av varor och tjänster motsvarar mer än 45 procent av BNP (**diagram 1.1**). Andelen är betydligt högre än i början av 1990-talet, men har fallit tillbaka något efter finanskrisen som inleddes 2008.

Diagram 1.1 Exportens andel av BNP
Procent



Källa: SCB

Den strukturomvandling som har skett i det svenska näringslivet är till stor del en effekt av globaliseringen. Den har medfört en allt intensivare konkurrens, inte bara för industriföretag utan också för en rad tjänsteföretag. Industrins samverkan med andra branscher och med tjänstesektorn 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 kvalificerade tjänsteverksamheter som marknadsföring, forskning, utveckling och finansiering har lagts ut på andra företag eller placerats i särskilda dotterbolag. Det gäller också tjänster som städning och matservice och liknande som tidigare sköttes i egen regi. Industrins företrädare menar att många tjänsteföretag är nästan helt beroende av exportföretagens efterfrågan. Det leder dem till slutsatsen att industrins betydelse inte har minskat utan att den alltjämt är motorn i Sveriges ekonomiska utveckling.

1.3 Samordning och samverkan för en stabil lönebildning

En stabil lönebildning med direkt eller indirekt stöd för den konkurrensutsatta sektorns normerande roll får på olika sätt stadga av parterna inom Industriavtalet, LO-samordningen, samverkan inom Svenskt Näringsliv och Medlingsinstitutets uppdrag. Den offentliga sektorns förhandlingsordningsavtal stödjer också normeringen.

Sedan det första Industriavtalet tecknades 1997 har industrins fackförbund och arbetsgivarorganisationer verkat för att "märket" ska vara normerande. I det andra

Industriavtalet från 2011 betonas detta ännu tydligare genom skrivningen att parterna inom industrin ”var och en och gemensamt” ska verka för att ”kostnadsmärket” inom industrin är den norm inom vilken övriga parter på arbetsmarknaden ska hålla sig.

LO-samordningen är också en stabiliserande faktor i lönebildningen. Enligt LO:s stadgar ska förbunden hålla LO:s styrelse underrättad om viktigare avtalsrörelser och i frågor av större principiell innebörd eller omfattande praktisk betydelse inhämta styrelsens yttrande. Från mitten av 1990-talet och framåt har LO:s förbund haft en mer eller mindre stark samordning. Inför avtalsrörelsen 2016 valde emellertid LO:s förbund att genomföra avtalsrörelsen i enskilda förbundsförhandlingar i stället för i samordnade.

En annan stabiliserande faktor är samverkan mellan arbetsgivarorganisationerna inom Svenskt Näringsliv. Enligt stadgarna ska medlemmarna i Svenskt Näringsliv² ”överlägga med föreningen om väsentliga frågor som uppkommer i samband med förhandlingarna”. Styrelsen får också i väsentliga frågor ”lämna föreskrifter om kollektivavtalsinnehåll och om förfarandet i övrigt”. Medan LO valde att förhandla utan samordning beslutade Svenskt Näringslivs styrelse om samverkan redan i februari 2015.

1.4 En väl fungerande lönebildning kan inte tvingas fram

Lagstiftningen grundas ytterst på att arbetsmarknadens parter känner lojalitet med de principer för lönebildningen som systemet bygger på. Medlingsinstitutet har inga maktmedel att tvinga fram löneökningar på samhällsekonomiskt önskvärda nivåer. Är parterna överens om lönehöjningar på andra och högre nivåer kan inte Medlingsinstitutet förhindra dem att sluta avtal om detta. Däremot medverkar inte medlare utsedda av Medlingsinstitutet 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.

Tanken att den internationellt konkurrensutsatta sektorn bör vara normerande uppkom inte med Industriavtalets tillkomst utan har en betydligt längre historia än så. I årsrapporterna för 2006 och 2007 finns fördjupade resonemang om hur diskussionen har gått genom åren³. I Medlingsinstitutets intervjubok ”Evigt ung svensk modell?” berättar några av nyckelpersonerna om den moderna lönebildningens framväxt⁴.

1.5 Inflationsmålets roll i lönebildningen

Riksbankens inflationsmål spelar en viktig roll i lönebildningen och en ny situation har uppstått när Riksbankens styrränta är negativ och inflationen är låg. Arbetsgivarernas och arbetstagarnas organisationer har olika uppfattningar om vilka löneökningar som ger höjda reallöner beroende på om de tror att inflationsmålet ska uppnås eller inte. Det påverkar utgångspunkten för förhandlingarna.

2 Svenskt Näringslivs stadgar §24.

3 Rapporterna finns för nedladdning på Medlingsinstitutets webbplats www.mi.se/publicerat.

4 Boken finns för beställning eller nedladdning på Medlingsinstitutets webbplats www.mi.se/publicerat.

Kombinationen av det normerande Industriavtalet och Riksbankens mål att hålla inflationen på två procent har givit reallöneökningar under en lång följd av år. Under perioden 1980–1995 var de nominella löneökningarna omkring 150 procent medan reallöneökningen i stort sett var noll. Detta kan jämföras med den efterföljande tjugoårsperioden under vilken reallönerna ökade med närmare 60 procent (till och med 2014) trots en markant lägre nominell löneökningstakt.

Starkt bidragande till den utvecklingen var den breda uppslutningen kring den konkurrensutsatta sektorns normerande roll och att parterna inom exportindustrin träffade avtal först. Avtal som sedan blev normerande för den övriga delen av arbetsmarknaden.

2. Samhällsekonomi och arbetsmarknad

Lönebildningen är en viktig del av samhällsekonomin. En väl fungerande lönebildning gynnar både tillväxt och sysselsättning. Trots att länderna i omvärlden haft en svag tillväxt under 2015 har den svenska ekonomin utvecklats väl med en förväntad tillväxt av bruttonationalprodukten, BNP, på 3,5 procent. Sysselsättningen har ökat och arbetslösheten har minskat samtidigt som antalet personer i arbetskraften har ökat.

Osäkerheten om den framtida utvecklingen är stor både i Sverige och i omvärlden. En av orsakerna till det är svårigheten att förutse konsekvenserna av flyktinginvandringen under 2015. Ännu dröjer det emellertid innan den gör något avtryck i den svenska arbetsmarknadsstatistiken och konjunkturbedömarna ser fortsatt minskad arbetslöshet framför sig de närmaste åren.

2.1 Den globala tillväxten

Den globala ekonomin har de senaste åren tyngts av hanteringen av de stora skulder som byggdes upp före och under finanskrisen 2008. Sedan eurokrisen 2013 har återhämtningen, inte minst i euroområdet, varit både trög och skör.

Tillväxten i världsekonomin avtog på nytt under 2015. Utvecklingen inom många tillväxtekonominer blev svag. I både Ryssland och Brasilien vände tillväxten till en minskning, det vill säga länderna genomgick recession. Minskade råvarupriser bidrog till att BNP föll i dessa länder. Dessutom bromsade den kinesiska ekonomin in tydligt under året, främst till följd av minskade investeringar. Kina har haft en hög investeringstillväxt under en lång tid, både vad gäller bostäder och annat kapital och investeringarna som andel av BNP har legat mycket högt. Dämpad efterfrågan tillsammans med ett lågt kapacitetsutnyttjande i många företag och ett stort bostadsbestånd var viktiga orsaker till att investeringarna föll. Myndigheternas insatser för att stimulera ekonomin bland annat genom att sänka styrräntan och starta olika infrastrukturprojekt, innebär att nedgången under 2015 verkade ske under kontrollerade former.

Inom euroområdet fortsatte återhämtningen i långsam takt, understödd av låga räntor och det kraftiga fallet i oljepriset. Låg investeringstillväxt och svag utveckling av produktiviteten var utmärkande för utvecklingen. I stället drevs återhämtningen främst av hushållens konsumtion. Arbetslösheten fortsatte att minska och har successivt sjunkit sedan den nådde sin topp 2013.

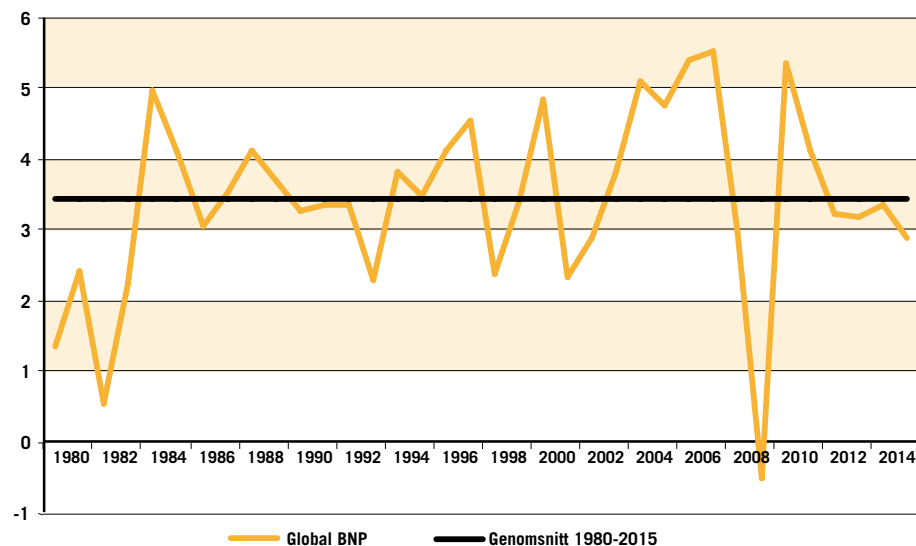
Den tyska ekonomin förstärktes, främst till följd av stigande hushållskonsumtion. Ökade offentliga utgifter för att hantera det stora flyktingmottagandet bidrog också. Tyskland är enligt vissa bedömare nära att lämna lågkonjunkturen bakom sig.

Även i den amerikanska ekonomin fortsatte återhämtningen som drevs främst av ökad hushållskonsumtion och bostadsinvesteringar. Arbetslösheten i USA har minskat stadigt och var i november 2015 på den lägsta nivån sedan 2008.

Sammantaget växte den globala ekonomin med 2,9 procent 2015 enligt OECD:s

bedömning i november. Detta är betydligt lägre än genomsnittet sedan 1980 (**diagram 2.1**). Tillväxten i OECD-länderna blev 2,0 procent, vilket var något starkare än 2014 och för euroområdet blev tillväxten 1,5 procent, tydligt starkare än 2014.

Diagram 2.1 Global BNP, procentuell förändring*



*2015 delvis prognos

Källa: OECD Economic outlook, november 2015

2.2 Svensk ekonomi

Den dämpade internationella konjunkturutvecklingen de senaste åren, inte minst i Europa, har inneburit att svensk export har utvecklats svagt. Sveriges BNP tog fart 2015 och växte med 3,5 procent i kalenderkorrigerade termer¹ enligt flera bedömare, till exempel Riksbanken och Konjunkturinstitutet. Tillväxten har tidigare framför allt drivits av inhemsk efterfrågan, men 2015 bidrog även nettoexporten positivt till tillväxten. Både hushållens konsumtion och investeringarna i till exempel bostäder bidrog till tillväxten. Även den offentliga konsumtionen ökade, vilket till en del förklaras av ökade utgifter för flyktningmottagandet. Utöver detta innebär den demografiska utvecklingen, med fler unga och äldre i befolkningen, en press uppåt på de kommunala utgifterna.

Exporten ökade med närmare 5 procent 2015, vilket var något mer än 2014. Framför allt ökade tjänsteexporten, men även exporten av motorfordon utvecklades förhållandevis starkt. Den fortsatta, om än försiktiga, återhämtningen i Europa bidrog till att efterfrågan på svenska exportvaror ökade.

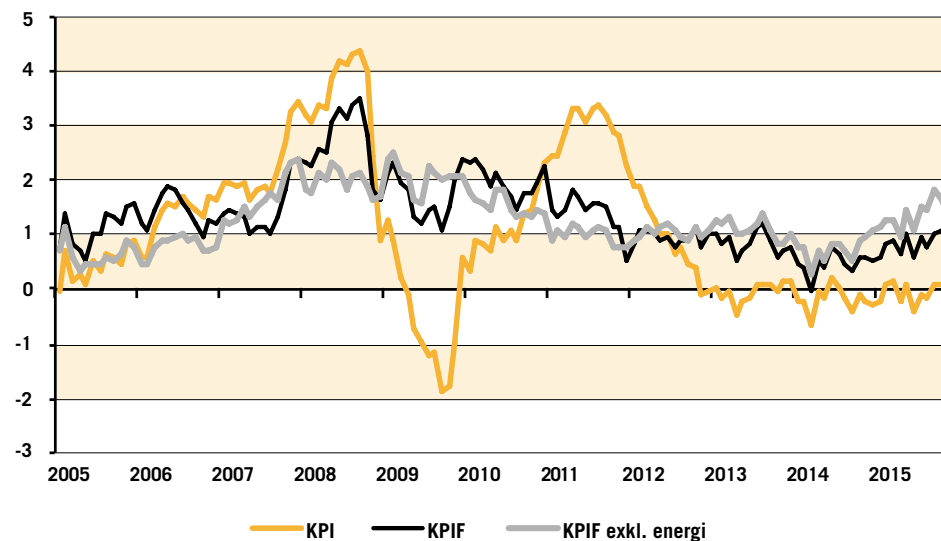
Den starka tillväxten 2015 har medfört att svensk ekonomi börjar närma sig ett balanserat resursutnyttjande. Konjunkturinstitutet gjorde i december bedömningen att Sverige närmar sig konjunkturrell balans och kommer att befinna sig i en högkonjunktur 2016.

¹ Kalenderkorrigering innebär att hänsyn tas till att olika år kan ha olika många arbetsdagar till följd av hur helgdagarna ligger, så att siffror från olika år blir jämförbara.

2.2.1 Inflationen långt från målet

Trots den starka tillväxten var inflationen fortfarande låg under 2015 och tydligt under riksbankens mål på 2 procent (**diagram 2.2**). KPI² låg runt nollstrecket under hela året, medan KPIF³ rörde sig upp mot 1 procent under året. Båda inflationsmåten påverkades av fallet i oljepriset och KPI pressades dessutom ned av Riksbankens räntesänkningar. Rensat för energipriser och med fast ränta steg inflationen under året och närmade sig 2 procent under årets sista månader.

Diagram 2.2 Inflationen i Sverige
Procent



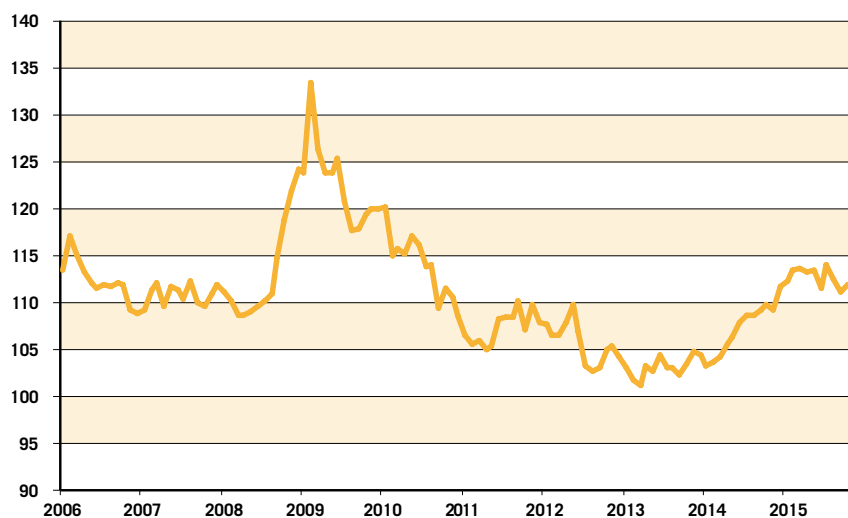
Källa: Konjunkturinstitutet

Riksbanken bekymras inte enbart av den låga faktiska inflationen utan också av att inflationsförväntningarna på längre sikt har gått ned under 2 procent. Detta har medfört att Riksbanken betonat behovet av att värna inflationsmålet som nominellt ankare för pris- och lönebildningen. Under året sänktes reporäntan till -0,35 procent samtidigt som Riksbanken köpte stora mängder statsobligationer i syfte att pressa ned även de långa räntorna. Ränteskillnaderna mot andra länder, framför allt USA, steg vilket fick som följd att växelkursen försvagades under året (**diagram 2.3**).

2 Konsumentprisindex, det mått som Riksbankens inflationsmål är satt i.

3 Konsumentprisindex med fast ränta.

Diagram 2.3 Kronindex (KIX), utveckling från 2006
Index 1992-11-18=100



Källa: Riksbanken

2.3 Källor till data om arbetsmarknaden

Det finns flera källor där man kan söka data om den svenska arbetsmarknaden. Den viktigaste är SCB:s arbetskraftsundersökning, AKU, men även Arbetsförmedlingen tillhandahåller viktigt dataunderlag i form av statistik över till exempel varsel om uppsägningar till följd av driftinskränkningar, lediga platser, deltagare i arbetsmarknadspolitiska åtgärder och öppet arbetslösa. Dessutom utgör den så kallade kortperiodiska sysselsättningsstatistiken från SCB en betydelsefull informationskälla liksom bland annat Konjunkturinstitutets barometerundersökningar.

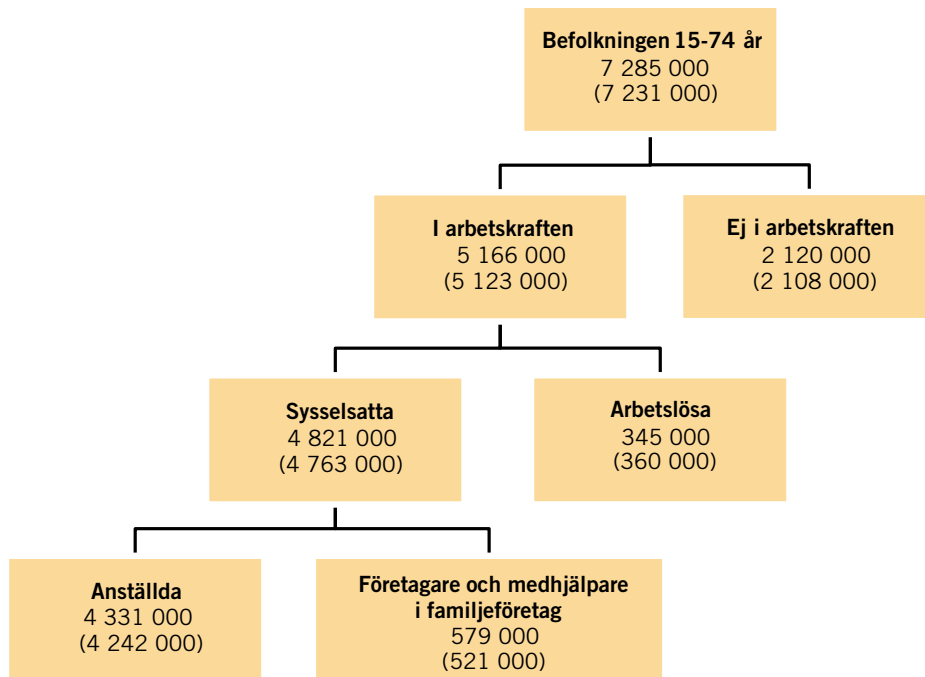
Arbetsförmedlingens månadsvisa rapportering ger en bild av läget vid slutet av månaden byggd på alla inskrivna. AKU är däremot en urvalsundersökning som SCB publicerar en gång per månad. Urvalet i AKU omfattar 29 500 personer⁴ och är Sveriges officiella arbetslöshetsstatistik. Mätperioden är en vecka.

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

I **diagram 2.4**, som visar läget i december 2015, redovisas befolkningen i arbetsför ålder efter status på arbetsmarknaden.

4 Urvalet byts gradvis ut. Varje person i undersökningen är med totalt åtta gånger under en tvåårsperiod.

Diagram 2.4 Befolkningen 15–74 år efter status på arbetsmarknaden
Status i december 2015 (2014 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 arbetsmarknadspolitiska program) eller arbetslös. För att räknas som arbetslös krävs att man har kunnat arbeta och att man aktivt har sökt arbete under mätveckan.

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

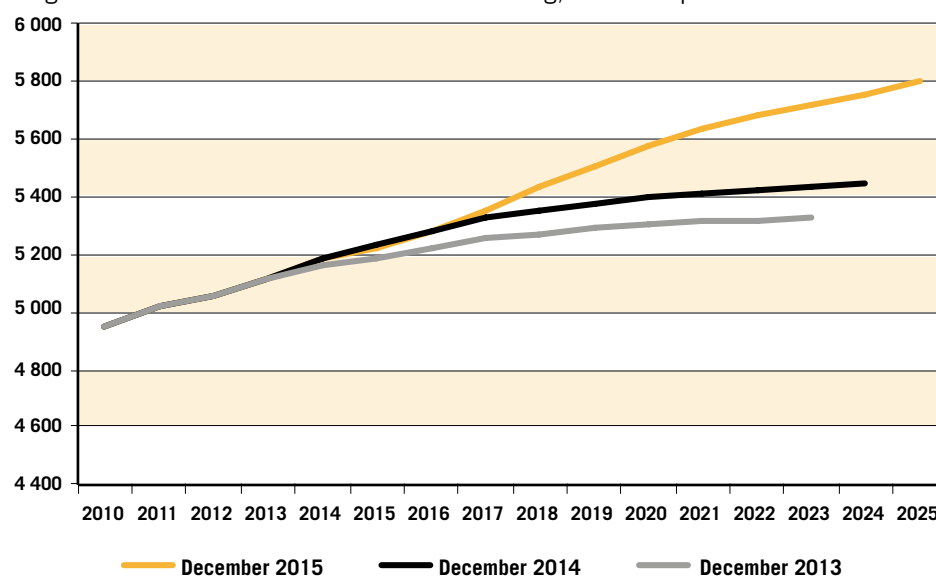
2.4 Arbetsmarknaden under 2015

När månadssiffrorna för hela 2015 presenterades visade SCB:s säsongsrensade och utjämnade data en förbättring av arbetsmarknadsläget under året med ökad sysselsättning och minskad arbetslöshet. Samtidigt ökade antalet personer i arbetskraften liksom antalet arbetade timmar. Mot slutet av året visade mätningarna också en stor minskning av ungdomsarbetslösheten, men SCB betonade att det krävs ytterligare mätningar för att se om den trenden är bestående.

Under hösten ökade antalet flyktingar kraftigt. På sikt kommer det att påverka de siffror som gäller sysselsättning och arbetslöshet, men det sker först när de personer det gäller räknas in i arbetskraften.

Konjunkturinstitutets bedömning av antal personer i arbetskraften har reviderats upp påtagligt de senaste två åren (**diagram 2.5**).

Diagram 2.5 Arbetskraftens förväntade utveckling, tusentals personer



Källa: Konjunkturinstitutet

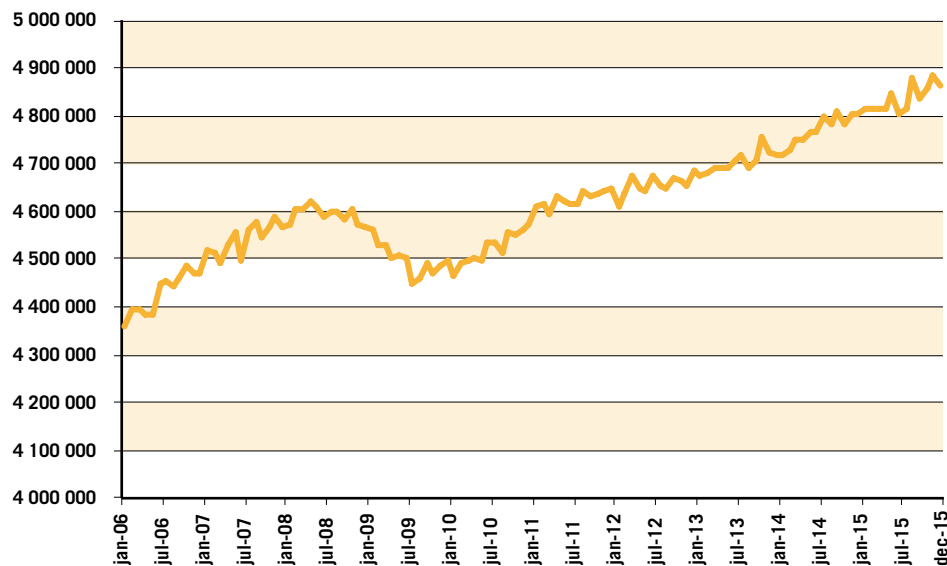
I december 2015 räknade Konjunkturinstitutet med cirka 60 000 fler personer i arbetskraften 2016 och 275 000 fler 2020 jämfört med de bedömningar som gjordes i december 2013. Bedömningarna är naturligtvis behäftade med stor osäkerhet.

Ökningen av antalet personer i arbetsför ålder som en följd på den ökande invandringen blir värdefullt tillskott om integrationen på arbetsmarknaden lyckas. Inom ett par decennier kommer unga och äldre i Sverige att ha ökat betydligt mer än befolkningen i arbetsför ålder och försörjningsbördan kommer därmed också att ha ökat. En framgångsrik integration kommer då att kunna minska trycket på välfärdssystemen.

Vid årsskiftet 2015/2016 var antalet sysselsatta i åldern 15–74 år 4 821 000, en ökning under året med 58 000 personer. **Diagram 2.6** beskriver utvecklingen av de säsongrensade värdena för sysselsatta från 2006. De säsongrensade värdena skiljer sig något från de absoluta talen eftersom man gjort beräkningar som tar bort effekterna av säsongsvariationer – som till exempel att sysselsättningen stiger på sommaren till följd av att studerande sommarjobbar.

Diagram 2.6 Antal sysselsatta i åldern 15–74 år från 2006 till 2015

Säsongrensade värden, tusental personer



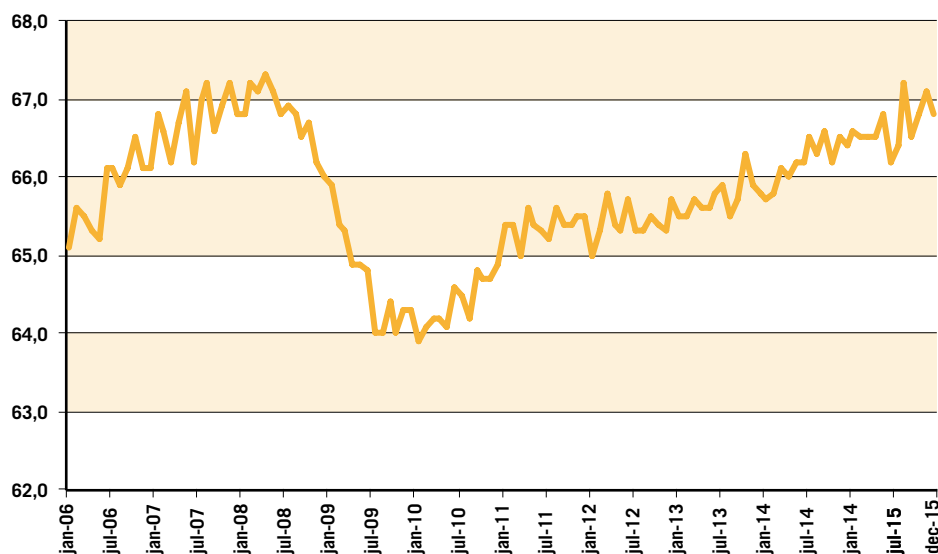
Källa: SCB, arbetskraftsundersökningarna

Ett viktigt mått på arbetsmarknadens utveckling är sysselsättningsgraden. Den anger andelen sysselsatta i procent av hela arbetskraften. Den ökade sysselsättningen innebär en sysselsättningsgrad på 66,2 procent i december 2015 vilket kan jämföras med 65,9 procent ett år tidigare. Ser man enbart till åldern 20–64 år var sysselsättningsgraden 80,3 procent i december 2015.

Diagram 2.7 visar sysselsättningsgradens utveckling sedan 2006. Liksom i diagram 2.6 används säsongrensade värden för att öka jämförbarheten över tid.

Diagram 2.7 Sysselsättningsgrad i åldern 15–74 år

Säsongrensade värden, procent

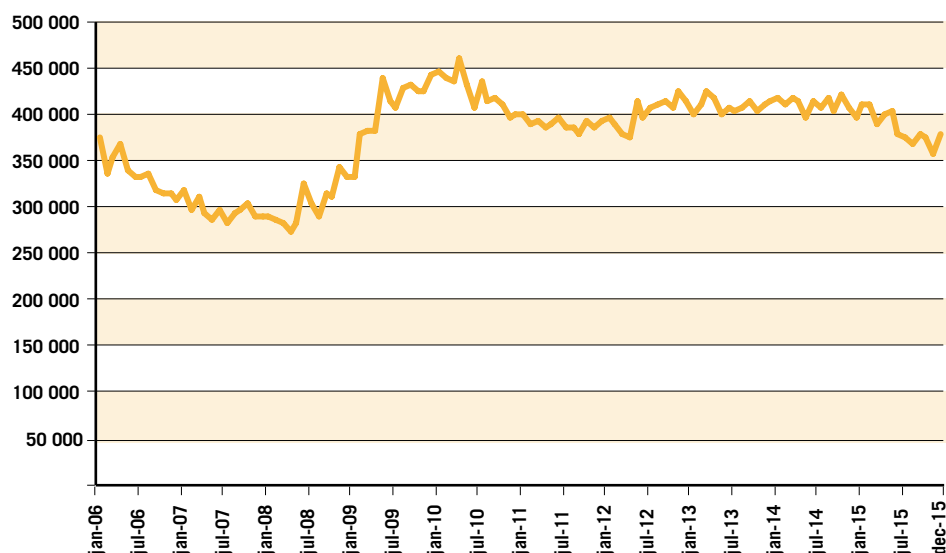


Källa: SCB, arbetskraftsundersökningarna

Arbetslöshetens utveckling är inte en omvänd spegelbild av sysselsättningens utveckling. Eftersom deltagandet i arbetskraften ökar finns det inte ett direkt samband mellan sysselsättning och arbetslöshet. När antalet personer i arbetskraften ökar kan både antalet sysselsatta och arbetslösa öka. Utvecklingen av arbetslösheten i säsongsrensade värden visas i **diagram 2.8**.

Diagram 2.8 Antal arbetslösa i åldern 15–74 år

Säsongsrensade värden, tusental personer



Källa: SCB, arbetskraftsundersökningarna

Antalet arbetslösa i december 2015 var 345 000, en minskning med 15 000 under året. I procent av arbetskraften innebär det en arbetslöshet på 6,7 procent.

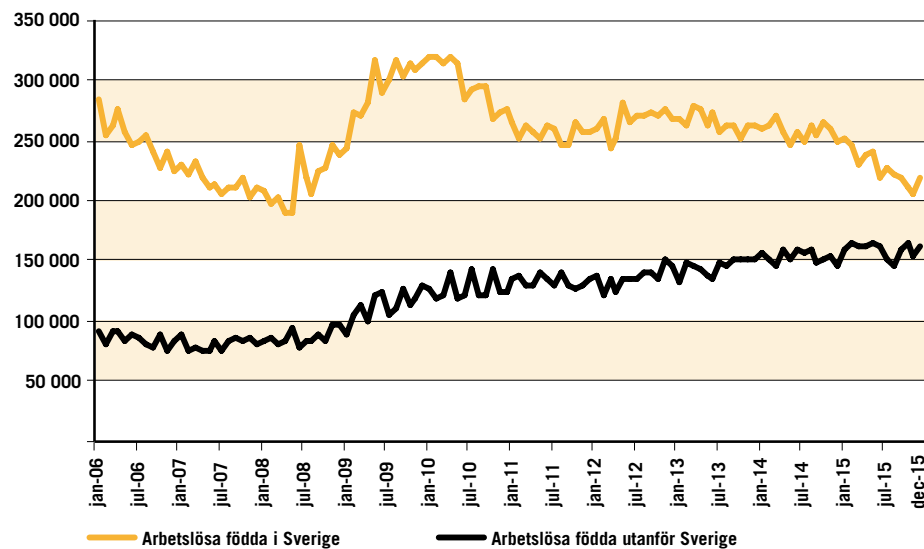
2.5 Arbetsmarknaden de närmaste åren

Hur flyktinginvandringen kommer att påverka sysselsättning och arbetslöshet återstår att se. Konjunkturinstitutet konstaterade i sin bedömning av konjunkturläget i december 2015 att sysselsättningen har ökat relativt snabbt de senaste åren och att företagens anställningsplaner pekar på en minst lika snabb ökning framöver. Arbetslösheten fortsätter enligt Konjunkturinstitutets prognos därmed att falla tillbaka och nå 6,5 procent 2017.

Den stora mängden nyanlända flyktingar påverkar utbudet av arbetskraft först när de har fått uppehållstillstånd. Arbetslösheten väntas stiga efter 2017 till över 7 procent eftersom det tar lång tid för de nyanlända att finna ett jobb.

Invandringen påverkar arbetsmarknaden i stor utsträckning och utrikes födda utgör också en stigande andel av de arbetslösa. I samband med finanskrisen 2008 steg arbetslösheten för inrikes födda kraftigt, men på senare tid har kurvan böjts av nedåt. För utrikes födda är trenden stadigt ökande (**diagram 2.9**).

Diagram 2.9 Antal arbetslösa uppdelat på inrikes och utrikes födda
Säsongrensade värden



Källa: SCB, arbetskraftsundersökningarna, Medlingsinstitutet

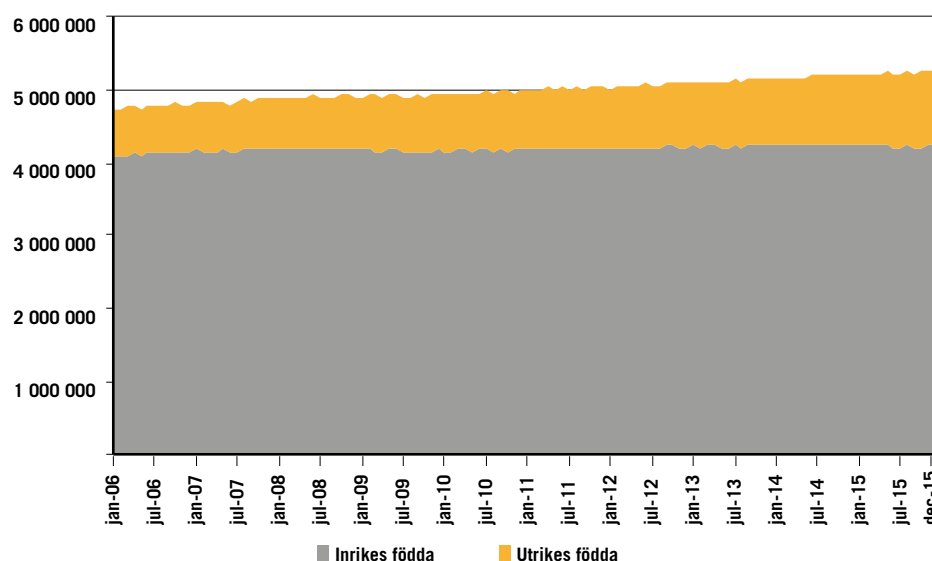
Arbetslösheten bland utrikes födda i åldern 15–74 år var 14,6 procent det tredje kvartalet 2015. Bland inrikes födda var arbetslösheten 4,7 procent.

Men det finns också en annan och ljusare bild av de utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden. Arbetskraft från andra länder är en viktig del av förklaringen till att sysselsättningen ökat. Antalet sysselsatta som är födda utanför Sverige har ökat med 59 procent sedan januari 2006. Motsvarande ökning för födda i Sverige är cirka 5,5 procent. I absoluta tal har antalet sysselsatta som är födda utanför Sverige ökat med cirka 320 000 sedan januari 2006 medan motsvarande antal födda i Sverige är cirka 210 000 om man använder säsongrensade värden.

Antalet utrikes födda i arbetskraften ökade mellan 2006 och 2015 med mer än 380 000 personer samtidigt som arbetskraften i sin helhet ökade med cirka 500 000 personer (**diagram 2.10**). Utrikesfödda personer har alltså svarat för huvuddelen av ökningen under perioden.

Diagram 2.10 Arbetskraftens storlek 2008–2015

Tusental individer



Källa: SCB:s arbetskraftsundersökning, Medlingsinstitutet

Konjunkturinstitutet bedömde också att det blir allt svårare för arbetsgivare att finna rätt arbetskraft.

Konjunkturinstitutets prognoser för arbetslösheten justerades nedåt under hösten. I lönebildningsrapportens huvudscenario, som publicerades i början av oktober⁵, väntades arbetslösheten bli 7,4 procent av arbetskraften 2016 och 6,9 procent 2017. I årets sista beskrivning av konjunkturläget⁶ var siffrorna justerade till 6,8 procent 2016 och 6,5 procent 2017.

Mot slutet av 2015 kom signaler om arbetskraftsbrist från flera håll. Konjunkturinstitutets kommunbarometer, som publicerades i december, konstaterade att personalbristen i såväl primärkommuner som landsting var rekordhög och väntades bestå. Andelen landsting och kommuner som vill öka antalet anställda har inte varit så stor sedan mätningarna började 2001, enligt kommunbarometern.

Almegas Tjänsteindikator som också den publicerades i december talade om att många tjänsteföretag slagit i kapacitetstaket och att det är brist på högkvalificerad arbetskraft.

Arbetsförmedlingen räknade i sin prognos för 2016 och 2017 med att sysselsättningen sammantaget stiger med 140 000 personer under åren 2016 och 2017, samtidigt som arbetslösheten minskar från 7,5 till 6,6 procent. Nedgången av arbetslösheten hålls tillbaka av en stor tillströmning till arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingen räknar också med en tilltagande brist på utbildad arbetskraft. Men arbetsmarknaden blir allt mer tudelad och grupper med en svag position på arbetsmarknaden får fortsatt svårt att hitta arbete.

5 Konjunkturinstitutets lönebildningsrapport, publicerad den 10 oktober 2015.

6 Konjunkturläget, publicerad 21 december 2015.

Också Riksbanken tror på en minskad arbetslöshet⁷. Prognosen i december pekar på att den ökade invandringen på kort sikt kan väntas leda till högre tillväxt då fler människor innebär ökad efterfrågan på mat, bostäder, utbildning och omsorg. Därför reviderades prognosen för arbetslösheten i den penningpolitiska rapporten i december ned till 6,8 procent 2016 och 6,7 procent 2017. Utvecklingen därefter bedöms som mycket osäker på grund av att antalet personer i arbetskraften väntas öka kraftigt. När arbetskraften växer snabbare än sysselsättningen ökar arbetslösheten.

Regeringens långtidsutredning 2015⁸ talar om framtida utmaningar och att om det ska gå att finansiera välfärdsystemen utan stora offentliga underskott behöver antalet arbetade timmar öka. Äldre och utrikes födda är nyckelgrupperna för att det ska lyckas, skriver långtidsutredningen.

2.6 Parterna och sysselsättningen

Tillströmningen till arbetskraften har inneburit att frågan om parternas ansvar för sysselsättningen är aktuellare än någonsin. Från arbetsgivarhåll framförs i olika sammanhang vikten av att sänka trösklarna till arbetsmarknaden genom förhållandevis låga ingångslöner. Från fackligt håll argumenterar man i första hand för att utbildning och kompetenshöjning är den bästa vägen in på arbetsmarknaden.

I en debattartikel i Dagens Industri den 28 december 2015 skriver Svenskt Näringslivs ordförande Jens Spendrup bland annat att: *”Det finns en rad åtgärder och reformer som skulle göra det lättare både att anställa och att få ett jobb. Det handlar om lägre trösklar in till arbetsmarknaden, sänkta ingångslöner och fler enkla jobb som inte kräver någon längre utbildning.”*

I en intervju i Arbetsmarknadsnytt den 8 december 2015 avfärdade LO:s avtalssekreterare Torbjörn Johansson tankarna på lägre ingångslöner: *”Att ingångslönerna ska sänkas har arbetsgivarna sagt varje gång. Jag tror inte att vi har haft något problem i Sverige som arbetsgivarna inte sagt att sänkta löner löser. Flera hundratusen svenskar går på lägstatlön. Om ingångslönerna sänks får de lägre lön och lägre köpkraft och Sverige bromsar in. Om man sänker ingångslönen ställs svenska låglönearbetare mot de utländska.”*

I sin rapport om konjunkturläget i december konstaterar Konjunkturinstitutet att *”eftersom det i genomsnitt tar lång tid för nyanlända att få ett jobb innebär detta att arbetslösheten ökar till 7,4 procent 2020 samtidigt som jämviktsarbetslösheten också stiger. För att motverka en sådan utveckling krävs det strukturella åtgärder som underlättar för grupper med svag ställning på arbetsmarknaden att få jobb.”*

2.7 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 (**diagram 2.11**). En sådan jämförelse visar att andelen arbetslösa i Sverige, som enligt EU:s sätt att räkna var 7,2 procent

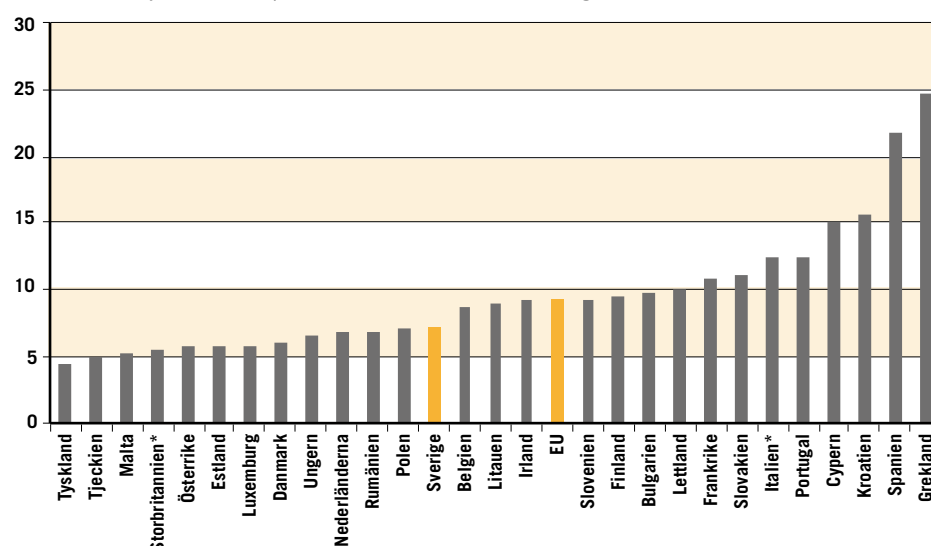
7 Riksbanken: Penningspolitisk rapport december 2015.

8 SOU 2015:104

det tredje kvartalet 2015, ligger under genomsnittet i EU. Men arbetslösheten är samtidigt väsentligt högre än de 4,5 procent som uppmättes i Tyskland som hade EU:s lägsta arbetslöshet (regeringen i Sverige har som mål att Sverige på sikt ska ha EU:s lägsta arbetslöshet). Till de länder som har en lägre arbetslöshet än Sverige hör också bland annat Danmark och Storbritannien.

Diagram 2.11 Arbetslöshet i Europa 2015

15–74 år, tredje kvartalet, procent av arbetskraften, säsongrensade värden



*Siffror från andra kvartalet
Källa: Eurostat

2.8 Sysselsättningen inom olika sektorer

Mellan åren 1995 och 2015 har antalet sysselsatta inom privat sektor stigit med 615 000 medan antalet sysselsatta sjunkit med 4 000 inom staten och ökat med 23 000 inom kommuner och landsting. Den olikartade utvecklingen mellan sektorerna kan delvis förklaras av att verksamheter flyttats från offentlig till privat sektor. Till exempel har antalet privata förskolor, skolor och äldreboenden ökat kraftigt och anställda i dessa företag räknas till privat sektor även då verksamheterna är skattefinansierade.

Överströmningen har emellertid minskat under senare tid. Ser man till hur andelarna fördelar sig har relationerna inte förändrats mer än marginellt de senaste åren. Sedan 2010 har dock sysselsättningen ökat i alla sektorer.

Tabell 2.1 visar fördelningen av de sysselsatta inom privat sektor, staten och kommuner och landsting.

Tabell 2.1 Antal sysselsatta i olika sektorer
Sektorernas andel av total sysselsättning, 1995–2015

	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	1 096 000	23,1	4 737 000
2015	3 427 000	71,5	248 000	5,2	1 119 000	23,3	4 794 000

Källa: Konjunkturinstitutet, SCB (Nationalräkenskaperna)

3. Arbetsmarknadens organisationer

Det finns omkring 115 centrala parter på den svenska arbetsmarknaden, cirka 55 arbetsgivarorganisationer och 60 fackförbund, som tillsammans tecknar totalt omkring 680 kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor.

Förhandlingar om centrala kollektivavtal som gäller lön och allmänna anställningsvillkor sker främst på branschnivå mellan arbetsgivarernas organisationer och fackförbunden.

I vissa frågor förhandlar parterna genom fackliga samverkansorgan och motparter till dem är då till exempel Svenskt Näringsliv, Arbetsgivarverket eller Sveriges Kommuner och Landsting, SKL.

Inom industrin sker ett samarbete inom ramen för Industriavtalet, där parterna uttrycker en gemensam syn på industrins roll och betydelse för samhällsekonomin. Utöver samarbetsavtalet innehåller Industriavtalet också ett förhandlingsavtal som ska främja industriell utveckling, lönsamhet och stärkt internationell konkurrenskraft på varje avtalsområde inom industrin. Industrins avtal har kommit att utgöra kostnadsnorm för arbetskraftskostnader på svensk arbetsmarknad.

Parterna inom Industriavtalet består av företrädare för svenska arbetsgivar- och fackliga organisationer inom industrisektorn. Eftersom det finns en utvecklingsdel i Industriavtalet är arbetsgivarsidan representerad med såväl arbetsgivarförbund som branschförbund.

3.1 Arbetsgivarernas organisationer¹

Svenskt Näringsliv företräder 50 bransch- och arbetsgivarförbund (**tabell 3.2**) inom privat sektor som tillsammans har närmare 60 000 företag som medlemmar.

Dessa företag har cirka 1,7 miljoner anställda. Drygt 98 procent av företagen har färre än 250 anställda (**tabell 3.1**).

Tabell 3.1 Svenskt Näringslivs medlemmar 2014-12-31

Antal anställda	Antal företag	Anställda
0	10 174	–
1–9	29 200	117 317
10–49	15 650	329 780
50–249	4 001	399 048
250–499	495	171 348
500–	448	707 003

Källa: Svenskt Näringsliv

Medlemmar i Svenskt Näringsliv är arbetsgivarförbund, branschföreningar eller andra sammanslutningar av företag. Många av dessa organisationer har förenat arbetsgivar- och branschrollen. De enskilda företagen är genom medlemsorganisationen också medlemsföretag i Svenskt Näringsliv.

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

Inom Svenskt Näringsliv ryms många typer av verksamhet. Här finns bland annat förbunden inom Almega, förbunden inom Industrierbetsgivarna och förbunden inom Transportföretagen. I Svenskt Näringsliv ingår också exempelvis IKEM, Svensk Handel, Sveriges Byggindustrier, Teknikföretagen och Visita.

Medlemsorganisationerna i Svenskt Näringsliv finns i **tabell 3.2**.

3.1.1 Arbetsgivarorganisationer utanför Svenskt Näringsliv

Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, är arbetsgivar- och intresseorganisation för Sveriges 290 kommuner och 20 landsting och regioner² med sammanlagt cirka en miljon anställda – 75 procent av dem i kommunerna.

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

Det finns också flera mindre arbetsgivarorganisationer.

Arbetsgivaralliansen är arbetsgivarorganisation för omkring 3 100 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 cirka 150 delägare med cirka 41 000 helårsarbetare.

Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation organiserar 1 100 medlemsföretag inom bostads- och fastighetsbranschen med 21 000 anställda.

IDEA – Arbetsgivareförbundet för ideella organisationer har cirka 1 300 medlemsorganisationer med totalt cirka 13 000 årsanställda.

Arbetsgivarföreningen KFO är arbetsgivarorganisation för i första hand kooperativa företag, ideella organisationer och folkrörelser. KFO har cirka 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.

Arbetsgivarförbundet Pacta är arbetsgivarorganisation för kommunalförbund och företag som – oavsett ägarform – tillämpar kommunala avtal. Pacta har cirka 640 medlemsföretag med cirka 52 000 anställda.

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation är arbetsgivarorganisation för Svenska kyrkans församlingar, stift och samfälligheter med sammanlagt cirka 20 500 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 med 3 600 anställda i dessa företag.

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

2 Bland de 20 landstingen och regionerna ingår regionerna Gävleborg, Halland, Jämtland, Jönköping, Kronoberg, Skåne, Västra Götaland, Örebro och Östergötland.

Tabell 3.2 Medlemsorganisationer inom Svenskt Näringsliv 2015
Arbetsgivarförbund markerade med fet stil

	Medlemsorganisation	Förbundsgrupp eller motsvarande
Industri	BIL Sweden	
	Bruksindustriföreningen/Jernkontoret	Part i Industriavtalet
	Bygghandelsindustrierna	
	Byggnadsämnesförbundet	Part i Industriavtalet
	EnergiFöretagens Arbetsgivarförening	
	Grafiska Företagens Förbund	Part i Industriavtalet
	Glasbranschföreningen*	
	IKEM – Innovations- och KemiArbetsgivarna i Sverige	Part i Industriavtalet
	IKEM – Innovations- och Kemiindustrierna i Sverige	
	IndustriArbetsgivarna**	Part i Industriavtalet
	Kemisk- Tekniska Leverantörförbundet, KTF	
	Livsmedelsföretagen	Part i Industriavtalet
	Läkemedelsindustriföreningen, LIF	
	Föreningen Skogsindustrierna	Part i Industriavtalet
	Skogs- och Lantarbetsgivarförbundet	Part i Industriavtalet
	SveMin, Föreningen för gruvor, mineral och metall-producenter i Sverige	Part i Industriavtalet
	Svensk Betong	
	Sveriges Bergmaterialindustri	
	Teknikföretagen	Part i Industriavtalet
	TEKO, Sveriges Textil- och Modéföretag	Part i Industriavtalet
	Trä- och Möbelföretagen	Part i Industriavtalet
Tjänster	Återvinningsindustrierna	
	Almega Samhallförbundet	Almega
	Almega Tjänsteförbunden***	Almega
	Almega Tjänsteföretagen	Almega
	Bemanningsföretagen	Almega
	Försäkringsbranschens Arbetsgivarorganisation	
	IT&Telekomföretagen – inom Almega	Almega
	Medieföretagen	Almega
	Svenskt Näringslivs Allmänna avdelning	
	Sveriges Managementkonsulter	
Handel, hotell, restaurang	Vårdföretagarna	Almega
	Teknikgrossisternas Arbetsgivarförening (TGA)	
	Svensk Handel	
Transporter	Visita	
	Biltrafikens Arbetsgivarförbund	Transportföretagen****
	Motorbranschens Arbetsgivarförbund	Transportföretagen****
	Petroleumbranschens Arbetsgivarförbund	Transportföretagen****
	Sjöfartens Arbetsgivarförbund	Transportföretagen****
	Svenska FlygBranschen	Transportföretagen****
	Sveriges Bussföretag	Transportföretagen****
	Sveriges Hamnar	Transportföretagen****
	Föreningen Svensk Sjöfart	
	Sveriges Transportindustriförbund	
Byggindustri, installation	Elektriska Installatörsorganisationen EIO	
	Maskinentreprenörerna	
	Plåtslageriernas Riksförbund	
	Sveriges Byggindustrier	
	VVS Företagen	
	Måleriföretagen i Sverige*****	

* Ny medlem sedan 1 december 2015.

** IndustriArbetsgivarna är från den 1 juli 2015 arbetsgivarorganisationen som representerar Gruvornas Arbetsgivarförbund, Stål och MetallArbetsgivarförbundet, Svemek och Skogsindustrierna Arbetsgivarförbundet.

*** Inklusiva bland annat Apoteksföretagen, FastighetsArbetsgivarna, Hemserviceföretagen, Järnvägsinfrastruktur, Kommunikationsföretagen, Serviceentreprenörerna, Spårtrafikföretagen, Svenska Teknik&Designföretagen, Säkerhetsföretagen, Utbildningsföretagen, Utveckling och tjänster.

**** Tidigare Transportgruppen - bytte namn den 1 juni 2015.

***** Ny medlem i Svenskt Näringsliv sedan 1 januari 2015 efter en sammanslagning av Målaremästarna och Måleriföretagarna
Källa: Svenskt Näringsliv.

3.2 De fackliga organisationerna³

Fackförbunden ingår i de flesta fall i någon av tre centralorganisationer LO, TCO eller Saco.

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 14 fackförbund för tjänstemän som medlemmar. Förbunden har cirka 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 organisationer som inte är med i någon centralorganisation är bland andra Ledarna, Svensk Pilotförening, Svensk Lokförarförening, Brandmännens Riksförbund, Svenska Hamnarbetarförbundet och Sveriges Arbetares Centralorganisation, SAC, som i dagligt tal kallas syndikalisterna.

3.2.1 Centralorganisationernas roll

Trots att man talar om centrala avtal har de tre så kallade centralorganisationerna⁴ inte någon förhandlande roll. LO, TCO och Saco förhandlar inte när kollektivavtal om löner ska tecknas. Det är centralorganisationernas medlemsförbund som tecknar kollektivavtal om lön och allmänna villkor. LO har en samordnande roll inför medlemsförbundens avtalsförhandlingar – det har varken TCO eller Saco.

LO förhandlar däremot om förbundsövergripande frågor som avtalsförsäkringar, pensioner och omställningsavtal. I den typen av frågor förhandlar förbunden inom TCO och Saco på den privata sidan genom förhandlingskartellen PTK.

I förhandlingarna med motparter i den offentliga sektorn fyller samverkansorganen OFR och Saco-S en liknande roll som PTK gör i den privata sektorn.

Motpart till LO och PTK i den privata sektorn är i huvudsak Svenskt Näringsliv. I den offentliga sektorn är det Sveriges Kommuner och Landsting, SKL och Arbetsgivarverket som är motparter.

3.2.2 Fackliga samarbetsorgan och förhandlingskarteller

Facken inom industrin är ett samarbete mellan de fackförbund som tecknat Industriavtalet. De fem förbund som ingår 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 samverkansorganet i slutet av 2012, men namnet 6F består.

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

4 Centralorganisationerna kallas i bland också huvudorganisationer. Medlingsinstitutet har valt benämningen centralorganisationer.

PTK, förhandlings- och samverkansråd som består av 25 fackförbund från TCO och Saco samt Ledarna. Förbunden representerar cirka 800 000 privatanställda tjänstemän. PTK förhandlar med bland annat Svenskt Näringsliv om pensioner, försäkringar, omställningsavtal med mera.

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

Lärarnas Samverkansråd är ett samverkansorgan för Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund i förhandlingar inom både offentlig och privat sektor. Samverkansrådet förhandlar för drygt 200 000 medlemmar.

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.

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

3.3 Medlemsutveckling inom fackföreningsrörelsen

I **tabellerna 3.3–3.5** redovisas uppgifter om antal yrkesverksamma medlemmar den 31 december 2014. Där framgår att antalet medlemmar i TCO:s och Sacos medlemsförbund ökade under 2014, medan LO minskade något.

Jämfört med tidigare år är emellertid minskningen i LO-förbunden marginell. Bland LO-förbunden är ökningen störst hos Svenska Kommunalarbetareförbundet som ökade med 4 024 medlemmar mellan 2013 och 2014. Den största minskningen inom LO stod IF Metall för med 5 824 medlemmar mindre än året innan.

Mest av alla fackförbund ökade TCO-förbundet Unionen med närmare 28 000 medlemmar. Visserligen kom 4 000 av dessa från sammanslagningen med Farmaciförbundet, men det är ändå betydligt mer än alla andra fackförbund i Sverige. Av den sammalagda medlemsökningen på drygt 35 000 medlemmar i de tre centralorganisationernas förbund står Unionen för fyra femtedelar.

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

Tabell 3.3 LO-förbundens yrkesverksamma medlemmar 31 december 2014, samt förändring sedan 31 december 2013

Förbund	Yrkesverksamma 31 dec 2014	Förändring 2013–2014	Ingår i samverkansorgan eller motsvarande
Svenska Kommunalarbetareförbundet	514 388	4 024	
IF Metall	250 668	-5 824	Facken inom industrin
Handelsanställdas förbund	130 231	2 780	
Svenska Byggnadsarbetareförbundet	78 897	123	6F Fackförbund i samverkan
Seko, Service- och kommunikationsfacket	78 635	-1 754	6F Fackförbund i samverkan
Svenska Transportarbetareförbundet	56 511	207	
GS – Facket för skogs- trä- och grafisk bransch	42 249	-906	Facken inom industrin
Hotell och Restaurang Facket	28 470	1 112	
Fastighetsanställdas Förbund	27 413	342	6F Fackförbund i samverkan
Livsmedelsarbetareförbundet	25 915	-217	Facken inom industrin
Svenska Elektrikerförbundet	20 022	-46	6F Fackförbund i samverkan
Svenska Pappersindustriarbetareförbundet	15 477	-650	
Svenska Målareförbundet	12 028	-78	6F Fackförbund i samverkan
Musikerförbundet	2 401	3	
Summa	1 285 921	-884	

Källa: LO

Tabell 3.4 TCO-förbundens yrkesverksamma medlemmar 31 december 2014, samt förändring sedan 31 december 2013

Förbund	Yrkesverksamma 31 dec 2014	Förändring 2013–2014	Ingår i samverkansorgan eller motsvarande
Unionen*	500 238	27 983	Facken inom industrin, PTK
Läraryrket**	174 955	-1 859	OFR, PTK
Vision	125 222	2 048	OFR
Vårdförbundet	91 047	140	OFR, PTK
Fackförbundet ST	64 492	645	OFR
Finansförbundet	28 534	-75	
Polisförbundet	19 150	54	OFR
FTF – Facket för försäkring och finans	13 268	235	
Svenska Journalistförbundet	12 909	-349	PTK
Teaterförbundet	6 334	-81	OFR, PTK
Försvarsförbundet	2 911	-53	OFR
Tull-Kust	1 946	-49	OFR
Symf, Sveriges yrkesmusikerförbund	1 364	0	PTK
Skogs- och lantbrukstjänstemannaförbundet	798	-24	
Farmaciförbundet*	0	-4 060	PTK
Samtliga	1 043 168	24 555	

* Farmaciförbundet och Unionen gick samman den 1 januari 2014

** Inklusive Svenska folkhögskolans läraryrket, SFHL

Källa: TCO

Tabell 3.5 Sacoförbundens yrkesverksamma medlemmar 31 december 2014, samt förändring sedan 31 december 2013

Förbund	Yrkesverksamma 31 dec 2014	Förändring 2013–2014	Ingår i samverkansorgan eller motsvarande
Sveriges Ingenjörer	115 482	3 218	Akademikeralliansen, Facken inom industrin, PTK, Saco-S
Lärarnas Riksförbund	61 566	3 075	OFR, PTK, Saco-S
Jusek	60 835	108	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Akademikerförbundet SSR	49 864	1 916	OFR, PTK, Saco-S
Sveriges läkarförbund	33 599	795	OFR, PTK, Saco-S
Naurvetarna	27 600	362	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Civilekonomerna	27 480	578	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
DIK	18 250	234	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges universitetslärarförbund	17 466	-321	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Officersförbundet	13 345	316	OFR
SRAT	11 369	-18	Akademikeralliansen, Saco-S
Fysioterapeuterna	10 677	683	OFR, PTK, Saco-S
Sveriges Arbetsterapeuter	8 451	257	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Arkitekter	8 216	344	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Psykologförbund	7 628	316	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Tandläkarförbund	5 514	-1	Akademikeralliansen, Saco-S
Sveriges Skolledarförbund	5 313	-22	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Farmaceuter	5 102	-112	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Kyrkans akademikerförbund	4 048	-20	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sacoförbundet Trafik och Järnväg	3 495	-80	Akademikeralliansen, Saco-S
Sveriges Veterinärförbund	2 365	9	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Reservofficersförbund	1 446	-454	Saco-S
Summa	499 111	11 183	

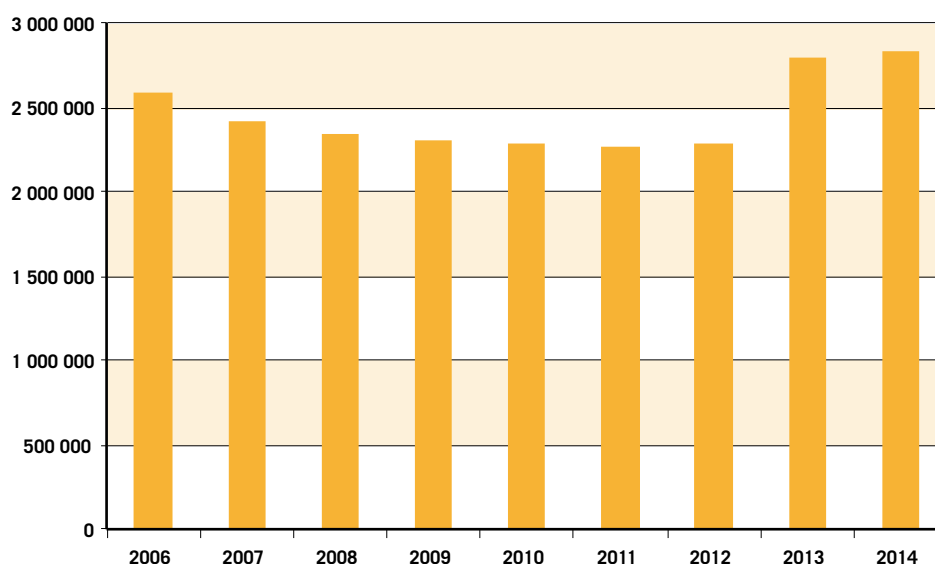
Källa: Saco

3.4 Långsiktiga trender

För första gången på flera år ökade det sammanlagda antalet yrkesverksamma medlemmar i de fackliga organisationerna under 2012 och den ökningen fortsatte under såväl 2013 som 2014. Det kan se ut som ett trendbrott, men ökningen i antalet yrkesverksamma medlemmar beror till största delen på en kraftig ökning i ett enda förbund – Unionen.

Fram till 2012 minskade antalet yrkesverksamma medlemmar i de fackliga organisationerna totalt sett (**diagram 3.1**). Studerar man utvecklingen för de tre centralorganisationernas sammanlagda medlemsantal ser man därefter en tydlig vändning uppåt.

Diagram 3.1 Sammanlagd medlemsutveckling i de fackliga centralorganisationernas medlemsförbund
Yrkesverksamma 2006–2014

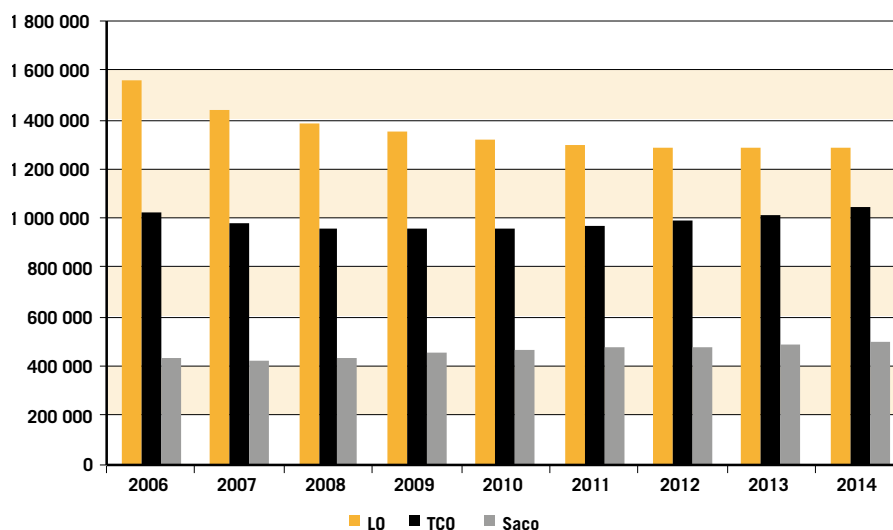


Källor: LO, TCO, Saco, Medlingsinstitutet

Trenden med ett minskande fackligt medlemskap verkar ha avstannat. Minskningen förklarades delvis av färre jobb i traditionella LO-yrken och att fackförbunden förlorade medlemmar i dessa branscher. Det är en viktig förklaring till att till exempel IF Metall fick färre medlemmar. En annan orsak är att organisationsgraden är högre bland äldre arbetare – som går i pension – än bland de yngre som ersätter dem.

Tillväxten av fackligt anslutna sker i allt väsentligt bland tjänstemän och akademiker (**diagram 3.2**).

Diagram 3.2 Medlemsutveckling i de fackliga centralorganisationernas medlemsförbund Yrkesverksamma 2006–2014



Källor: LO, TCO, Saco, Medlingsinstitutet

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 2014 hade medlemsförbunden i TCO och Saco tillsammans drygt 1,5 miljoner medlemmar och LO-förbunden hade knappt 1,3 miljoner.

3.5 Den fackliga medlemsutvecklingen under 2015

De officiella medlemssiffrorna för 2015 var inte klara när den här rapporten skrevs, men LO-förbundens preliminära siffror i oktober visade en ökning med drygt 5 000 yrkesverksamma medlemmar – en ökning med 0,3 procent. Nedgången i medlemsantalet har gradvis avtagit de senaste åren och 2015 skulle kunna utgöra en vändpunkt⁵. Den största minskningen av antalet medlemmar de senaste åren har IF Metall haft. I oktober 2015 låg medlemsutvecklingen när det gäller yrkesverksamma medlemmar sedan årsskiftet i princip stilla. Svenska Kommunalarbetsförbundet och Handelsanställdas förbund visade båda tydliga ökningar.

TCO fortsätter att växa. Tillväxten drivs till största delen av att det största medlemsförbundet, Unionen, fortsätter öka medlemsantalet. Unionen uppskattar tillväxten under 2015 till 20 000 nya medlemmar. Också fackförbundet Vision fortsätter att växa. Ökningen av antalet yrkesverksamma medlemmar under 2015 kan uppskattas till 2,2 procent eller närmare 3 000 medlemmar.

Sacoförbunden verkade gå mot en fortsatt ökning av förbundens medlemsantal under 2015. Allt tyder på att Sacos förbund passerade en halv miljon yrkesverksamma medlemmar under året. I första hand kom signaler om ökning av antalet medlemmar i de stora förbunden som Sveriges Ingenjörer, Jusek och Akademikerförbundet SSR. Halvårssiffrorna visade att det är de förbunden som ökar mest, men även flera

5 Se tabell över fackförbundens medlemsutveckling i bilaga 1.

mindre förbund som Fysioterapeuterna, Sveriges Arkitekter, Sveriges Psykologförbund och Sveriges Veterinärförbund visade en ökning under det första halvåret 2015. Sammanlagt visade halvårssiffrorna för Sacoförbunden en ökning med närmare 8 000 medlemmar – en ökning med 1,6 procent.

3.6 Stabilt medlemsantal för arbetsgivare

Medlemsantalet inom Svenskt Näringsliv har varit stabilt de senaste åren med cirka 60 000 företag som medlemmar i de 50 ingående organisationerna. I medlemsföretagen arbetar cirka 1,7 miljoner anställda.

4. Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning¹

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, men närmare fyra av tio privatanställda arbetare är i dag utan fackligt medlemskap.

Kollektivavtalen har en central roll i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Nio av tio anställda i Sverige omfattas av kollektivavtal trots frånvaron av lagstiftning om allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Avgörande för kollektivavtalens starka ställning i Sverige är att både anställda och arbetsgivare i betydande utsträckning är organiserade.

Den fackliga organisationsgraden har visserligen minskat sedan 1990-talets mitt, men Sverige tillhör fortfarande en grupp av nordiska länder som har den högsta fackanslutningen i världen. Sedan 2009 har det fackliga medlemsras som inträffade under de närmast föregående åren planat ut. I likhet med Danmark och Finland är fortfarande cirka 70 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 69 procent 2015) 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 15–20 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.

4.1 Kollektivavtalens täckningsgrad²

En beräkning avseende 2014 visar att 91 procent av löntagarna i åldern 16–64 år omfattades av kollektivavtal (inklusive så kallade hängavtal) detta år (**tabell 4.1A**). Det var praktiskt taget detsamma som under de sex 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 omfattades under åren 2008–2014 cirka 84–86 procent av de anställda av kollektivavtal jämfört med cirka 90 procent 1995–2005, men flera brott i tidsserien

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

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

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 85 procent 2014, vilket är något högre än under 2013 (**tabell 4.1 B**). För arbetsmarknaden i sin helhet var andelen anställda med kollektivavtal 90 procent, vilket är ungefär samma nivå som under åren 2008–2013.

Tabell 4.1A Andel anställda, i procent, som täcks av kollektivavtal³

Ålder 16–64 år

Sektor	1995	2005	2007:1	2007:2	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Privat	90	89	86	/ 82	/ 84	85	84	84	85	84	86
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	94	93	91	/ 88	/ 90	90	89	89	90	89	91

Tabell 4.1B Andel anställda, i procent, som täcks av kollektivavtal⁴

Ålder 15–74 år

Sektor	2007:2	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Privat	81	/84	85	83	83	84	83	85
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	87	/89	90	89	88	89	88	90

Källa: Anders Kjellberg, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen Lunds universitet (2013; uppdaterad 2016).

För fjärde gången har beräkningar gjorts av kollektivavtalens täckningsgrad fördelat på arbetare och tjänstemän (**tabell 4.2**). Inom privat sektor omfattas en klart lägre andel av tjänstemännen (80 procent 2014) än av arbetarna (95 procent) av kollektivavtal. Av betydelse är att hängavtal inte är lika vanliga bland tjänstemän (cirka 21 300 individer 2014) som bland arbetare (cirka 118 400 individer)⁵. Uppgifterna om hängavtalens omfattning bör betraktas med viss försiktighet eftersom en del tjänstemannafack saknar uppgifter om hur många medlemmar som berörs av sådana avtal. Dessutom rymmer LO-förbunden en del tjänstemän som i vissa arbetsgivarorganisationers statistik klassificeras som arbetare. Å andra sidan förekommer det att arbetare under medarbetaravtal inte klassificeras som arbetare. Sammantaget innebär detta att kollektivavtalens täckningsgrad sannolikt underskattas bland tjänstemännen och överskattas bland arbetarna. Som framgår av tabell 4.2 är skillnaden mellan arbetare och tjänstemän betydligt mindre vad gäller andelen som omfattas av *reguljära* kollektivavtal inom privat sektor: 86 respektive 78 procent 2014.

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

4 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.

5 Till de sammanlagt cirka 140 000 individerna under hängavtal 2014 (118 400 arbetare och 21 300 tjänstemän) tillkommer under reguljära kollektivavtal 2 262 000 individer i privat sektor och 1 319 000 i offentlig sektor eller totalt 3 721 000 individer (16–64 år inklusive hängavtal). I åldern 15–74 år blir motsvarande summa 3 787 000 individer. Antalet anställda i Sverige (privat + offentlig sektor) enligt AKU 4:e kvartalet 2014 var 4 105 000 respektive 4 225 000. Folkbokförda i Sverige som arbetar utomlands ingår inte i dessa siffror. För en närmare redogörelse av beräkningarna se Bilaga 5.

Tabell 4.2 Andel arbetare och tjänstemän 16–64 år, som täcks av kollektivavtal 2011–2014

Procent

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
2014					
Arbetare	95	9	86	100	96
Tjänstemän	80	1	78	100	88
Alla	86	5	81	100	91

Anmärkning: I flera fall avviker till följd av avrundningar privat sektor från summan av hängavtal och övriga avtal.

Källa: se tabell 4.1.

Enligt tabell 4.2 ökade andelen arbetare under reguljära kollektivavtal inom privat sektor med sju procentenheter mellan 2011 och 2014. Mycket talar för att detta ger en starkt överdriven bild av utvecklingen och avspeglar svårigheterna att separat beräkna i vilken utsträckning arbetare och tjänstemän omfattas av kollektivavtal. Det förefaller mindre sannolikt att så mycket som 95 procent av de privatanställda arbetarna 2014 omfattades av kollektivavtal (inklusive hängavtal).

En uppskattning som ger en alternativ uppfattning om kollektivavtalstäckningen hos privatanställda arbetare och tjänstemän kan göras med hjälp av uppgifter från SCB. Antalet tjänstemän i privat sektor som var organiserade i ett LO-förbund 2014 översteg antalet arbetare i TCO- och Sacoförbunden med 20 000 individer (exklusive studerandemedlemmar som deltidsarbetar i LO-yrken). Det motsvarar cirka 2,4 procent av LO-medlemmarna i privat sektor. Om samma proportion tillämpas vid beräkningen av kollektivavtalens täckningsgrad bland tjänstemän och motsvarande nedskrivning görs av antalet individer på reguljära avtal och hängavtal på arbetsarsidan blir resultatet att 82 procent av tjänstemännen i privat sektor 2014 täcktes av kollektivavtal och 93 procent av arbetarna (**tabell 4.3**). Det blir med andra ord en klart mindre skillnad mellan privatanställda tjänstemän och arbetare än de 80 procent respektive 95 procent som anges i tabell 4.2.

Tabell 4.3 Andel arbetare och tjänstemän 16–64 år, som täcks av kollektivavtal 2014 (justerade tal)
Procent

Kategori	Privat sektor	- därav		Offentlig sektor	Alla sektorer
		Hängavtal	Övriga avtal		
2014					
Arbetare	93	9	84	100	94
Tjänstemän	82	2	80	100	89
Alla	86	5	81	100	91

Källa: se tabell 4.1.samt beräkningar utifrån statistik framtagen av SCB

De elva procentenheters differens mellan arbetare och tjänstemän som redovisas i tabell 4.3 inom privat sektor avseende kollektivavtalens täckningsgrad 2014 krymper till fem 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 2014). Följaktligen får den 100-procentiga täckningsgraden inom offentlig sektor störst genomslag hos tjänstemännen.

4.2 Fack och arbetsgivare: olika utveckling av organisationsgraden⁶

Den fackliga organisationsgraden har gått ned sedan 1990-talets mitt (tabell 4.4). Under åren 2007 och 2008 var nedgången så kraftig att man kan tala om ett medlemsras. Bland privatanställda sjönk den fackliga organisationsgraden mellan 2006 och 2008 från 71 till 65 procent (årsgenomsnitt). Även den totala fackanslutningen sjönk med sex procentenheter eller från 77 procent 2006 till 71 procent 2008. Därefter har en stabilisering ägt rum. Ur ett internationellt perspektiv är organisationsgraden fortfarande mycket hög i Sverige.

Till skillnad från den fackliga anslutningen har arbetsgivarnas organisationsgrad varit relativt stabil de senaste tio–femton åren, om man som mått använder andelen anställda 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 2014 arbetade 83 procent av alla privatanställda i företag som var anslutna till en arbetsgivarorganisation. Andelen fackligt anslutna i privat sektor var samma år 64 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 2000 nästan densamma hos facken (81 procent) och arbetsgivarna (83 procent), men därefter har en betydande olikhet uppstått. År 2014 var arbetsgivarnas organisationsgrad 19 procentenheter högre än löntagarnas om man mäter organisationsgrad som ovan. Fackmedlemmarna utgjorde detta år 70 procent av alla anställda medan de till en arbetsgivarorganisation anslutna företagen och verksamheterna omfattade 89 procent av samtliga anställda.

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

Tabell 4.4 Andel anställda som täcks av arbetsgivarorganisationer respektive tillhör fackföreningar
Procent

Sektor	Facklig organisationsgrad											
	1993	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Privat	78	74	72	71	68	65	65	65	65	65	65	64
Offentlig	94	92	89	88	86	84	84	85	83	83	83	82
Alla	85	81	78	77	73	71	71	71	70	70	70	70
Sektor	Andel anställda hos arbetsgivare anslutna till arbetsgivarorganisationer											
	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Privat	77	75	78	77	77	/ 80	81	80	80	81	80	83
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	86	83	86	85	84	/ 87	88	87	86	87	87	89

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

Källa: se tabell 4.1.

Andelen fackligt anslutna anställda har sjunkit sedan mitten av 1990-talet och allra mest bland de unga (**tabell 4.5**).

Tabell 4.5 Facklig organisationsgrad 2006–2015

Ålder	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Kv 1–3 2014	Kv 1–3 2015	2006–2014
16–24 år	46	40	36	35	34	34	36	36	35	34	34	-11
25–29 år	68	64	61	59	60	58	57	58	58	58	59	-10
Summa 16–29 år	58	53	49	48	48	47	47	47	47	47	47	-11
30–44 år	77	74	72	72	73	72	71	71	71	71	70	-6
45–64 år	85	82	81	80	80	80	80	80	80	80	79	-5
Summa 16–64 år	77	73	71	71	71	70	70	70	70	70	69	-7

Anmärkning: Anställda årsgenomsnitt för åren 2006–2014 samt genomsnittet för kvartalen 1–3 åren 2014 och 2015 (AKU, SCB). Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna exkluderade.

Källa: Se tabell 4.1

4.3 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 4.6**). 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 procentenheter) eller offentlig sektor (minus fyra procentenheter). 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, 64 procent 2014 och, enligt preliminära siffror, 63 procent 2015. Tvärtom *steg* andelen fackligt anslutna tjänstemän från 72 procent 2009 till 73 procent 2010–2013 och 74 procent 2014–2015. Den genomsnittliga organisationsgraden för anställda (arbetare och tjänstemän) sjönk mellan 2010 och 2011 från 71 till 70 procent. Enligt preliminära siffror för 2015 har den minskat till 69 procent⁷.

7 För 2015 föreligger vid tidpunkten för denna sammanställning (januari 2016) inga uppgifter om årsgenomsnittet för fackligt anslutna. För att ändå få en bild av utvecklingen har den genomsnittliga organisationsgraden för de tre första kvartalen 2014 respektive 2015 tagits fram (tabellerna 4.5 och 4.6).

Sedan 2006 har andelen fackligt anslutna bland privatanställda gått ned avsevärt mer bland arbetare än bland tjänstemän (minus 15 respektive minus 1 procentenhet till och med 2015). Som följd av detta är tjänstemännens organisationsgrad inom privat sektor i dag högre än arbetarnas (68 respektive 59 procent enligt preliminära siffror) medan det var tvärtom 2006 (69 respektive 74 procent). Om heltidsstuderande som arbetar vid sidan av studierna inkluderas blir arbetarnas organisationsgrad inom privat sektor 58 procent 2014 (årsgenomsnitt). Räknat på detta sätt var således fyra av tio privatanställda arbetare inte fackligt anslutna 2014.

Tabell 4.6 Facklig organisationsgrad samt förändring, arbetare och tjänstemän per bransch och sektor 2006–2015⁸

A. Arbetare	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Kv 1–3 2014	Kv 1–3 2015	2006– 2014	2014– 2015
Industri m.m.	84	81	81	81	79	78	78	77	76	76	76	-8	0
Byggverksamhet	81	77	73	73	71	69	69	68	67	67	65	-13	-2
Parti- och detaljhandel	64	61	57	56	57	56	56	56	53	53	51	-8	-2
Övrig privat service	67	62	58	57	57	55	55	54	54	53	51	-14	*
därav hotell & restaurang	52	47	40	36	36	33	32	30	29	28	28	-23	*
Summa privat service	66	62	58	56	57	55	55	54	53	53	51	-13	-2
Summa privat sektor	74	70	67	66	65	64	63	62	61	61	59	-13	-2
Offentlig sektor	87	85	83	82	83	80	80	79	77	77	76	-10	-1
Samtliga arbetare	77	74	71	70	69	67	67	66	64	64	63	-13	-1

* Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2014 avviker från årsgenomsnittet 2014.

8 Anställda 16–64 år årsgenomsnitt för åren 2006–2014 samt genomsnittet för kvartalen 1–3 åren 2014 och 2015. 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 2009–2015 enligt SNI 2007. Om heltidsstuderande som arbetar deltid inkluderas blir den genomsnittliga organisationsgraden för anställda 68 procent 2014 (årsgenomsnitt) i stället för 70 procent. Lägst andel fackligt anslutna kan då konstateras för arbetare inom hotell- och restaurangbranschen med 26 procent 2014 mot 29 procent då heltidsstuderande exkluderas. Branschen kännetecknas av att många studerande arbetar där vid sidan om studierna. Med deltid-anställda heltidsstuderande inkluderade var arbetarnas organisationsgrad 2014 (årsgenomsnitt) 62 procent (58 procent i privat sektor) och tjänstemännens 73 procent (66 procent i privat sektor).

Tabell 4.6 (fortsättning) Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän per bransch och sektor 2006–2015

B. Tjänstemän**	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Kv 1-3 2014	Kv 1-3 2015	2006- 2014	2014- 2015
Industri m.m.	80	76	75	76	77	78	79	80	79	79	79	-1	0
Parti- och detaljhandel	62	59	56	58	61	59	60	61	63	63	64	+1	+1
Övrig privat service	66	63	61	63	63	64	65	65	66	65	66	-1	*
Summa privat service	65	62	60	62	63	63	64	65	65	65	66	0	+1
Summa privat sektor	69	65	63	65	65	65	67	67	68	67	68	-1	*
Offentlig sektor	89	86	85	85	86	85	84	84	84	84	84	-5	0
Samtliga tjänstemän	77	73	72	72	73	73	73	73	74	73	74	-3	*
C. Anställda totalt													
Industri m.m.	82	79	79	79	78	78	79	78	77	77	77	-5	0
Byggverksamhet	79	75	71	71	70	68	67	67	67	67	65	-12	-2
Parti- och detaljhandel	63	60	57	57	58	57	58	59	58	58	57	-5	-1
Övrig privat service	67	63	60	61	61	61	61	61	61	61	61	-6	0
därav hotell & restaurang	52	49	41	36	38	37	36	35	34	33	34	-18	*
Summa privat service	66	62	59	60	60	60	61	61	61	60	60	-5	*
Summa privat sektor	71	68	65	65	65	65	65	65	64	64	64	-7	0
Offentlig sektor	88	86	84	84	84	83	83	83	82	82	82	-6	0
Samtliga anställda	77	73	71	71	71	70	70	70	70	70	69	-7	-1
Män	74	71	68	68	68	67	68	67	67	67	66	-7	-1
Kvinnor	80	76	74	74	75	73	73	73	73	73	72	-7	-1

* Utelämnas eftersom kvartal 1-3 2014 avviker från årsgenomsnittet 2014.

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

Vid en nedbrytning på olika branscher och socioekonomiska grupper framträder under senare år (**tabell 4.6**) 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 2015 *sjönk* med fem procentenheter samtidigt som tjänstemännens fackanslutning *steg* med tre enheter.

Även inom de privata tjänstenäringarna går utvecklingen i sär. Mellan 2008 och 2015 *sjönk* arbetarnas organisationsgrad med sju procentenheter medan tjänstemännens *steg* med sex enheter. För perioden 2006–2015 i sin helhet *sjönk* den genomsnittliga fackanslutningen bland arbetarna i den privata tjänstesektorn med 15 procentenheter (från 66 till 51 procent) men *steg* med en enhet bland tjänstemännen (till 66 procent). Som en konsekvens är tjänstemännen i dag 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 2015 (26 procent om heltidsstuderande som arbetar deltid inkluderas; avser årsgenomsnitt 2014).

Om de preliminära siffrorna för 2015 står sig när årsgenomsnittet föreligger betyder det att tjänstemännens genomsnittliga organisationsgrad numera är elva procentenheter högre än arbetarnas eller 74 respektive 63 procent.

5. Konkurrenskraft

För den exportberoende svenska ekonomin är utvecklingen av arbetskraftskostnaderna en viktig del av konkurrenskraften. Den svenska industrins kostnadsläge gentemot viktiga konkurrensländer har förbättrats något de senaste åren. Därigenom har det tillbakapressade vinstläget i svenska industrin totalt sett kunnat stiga och närma sig genomsnittet för den senaste dryga 15-årsperioden. Jämförelser med andra länder visar dock att sedan finanskrisen 2008 har både produktion och sysselsättning utvecklats relativt svagt inom svensk industri.

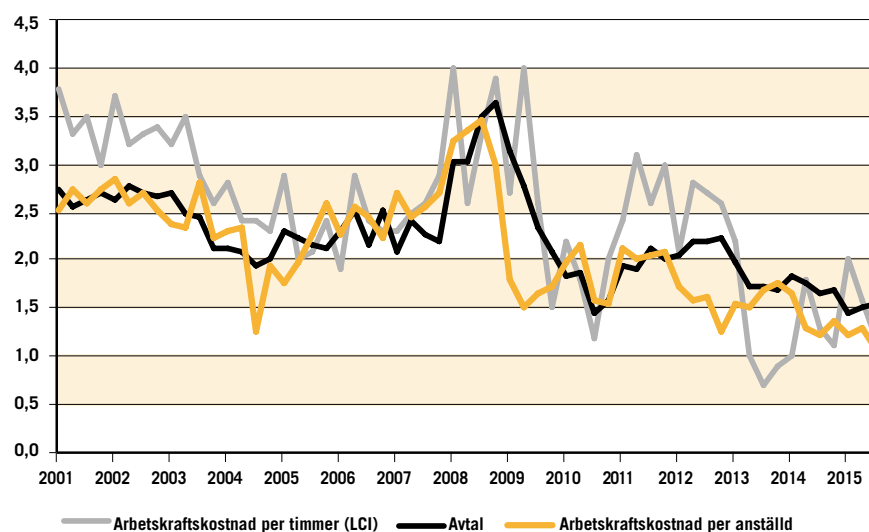
Arbetskraftskostnaderna inom industrin har utvecklats i stort sett linje med genomsnittet för industrin i OECD och EU de senaste åren. Kronans försvagning mot många valutor under 2014 och 2015 har medfört att kostnaden per producerad enhet, mätt i gemensam valuta, har ökat långsammare i Sverige än i många andra länder, vilket har bidragit till att vinstläget förbättrats.

De senaste åren har dock arbetskraftskostnaderna i näringslivet som helhet ökat snabbare i Sverige jämfört med både EU och Tyskland. Även de avtalade löneökningarna har varit större i Sverige jämfört med i euroområdet. Trots förväntningar om en långsamt förbättrad global konjunktur framöver visar prognoser från EU-kommissionen och OECD endast på en marginell uppgång i ökningstakten av arbetskraftskostnaderna i många länder de närmaste åren.

5.1 Löneökningar och arbetskraftskostnader i omvärlden

Lönebildningen i Europa under de senaste åren har präglats av den ekonomiska kris som inleddes med finanskrisen 2008. Inledningsvis slog krisen till med full kraft inom framför allt industrin, vilket gjorde att avtalsförhandlingarna som fördes i de europeiska länderna under åren 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 när eurokrisen fördjupades under hösten 2011. Sedan dess har både avtalade och uppmätta löneökningar legat på en låg nivå eller till och med dämpats ytterligare (**diagram 5.1**).

Diagram 5.1 Löner och arbetskraftskostnader i euroområdet
Årlig procentuell förändring



Källa: Europeiska Centralbanken (ECB)

De avtalsmässiga löneökningarna i euroområdet uppgick i genomsnitt till 1,8 procent åren 2013 och 2014, det vill säga i nivå med det tidigare bottenåret 2010. Arbetskraftskostnaderna, både mätt per anställd enligt nationalräkenskaperna och per timme enligt Labour Cost Index (LCI), ökade 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 avtalade löneökningarna för 2015 ligger ytterligare lite lägre än 2014. Samtidigt har arbetskraftskostnaderna enligt LCI tagit lite fart under inledningen av 2015 och ökar något snabbare än vad som ges av avtalen, något som kan vara en följd av att konjunkturen sakta vänt uppåt i euroområdet.

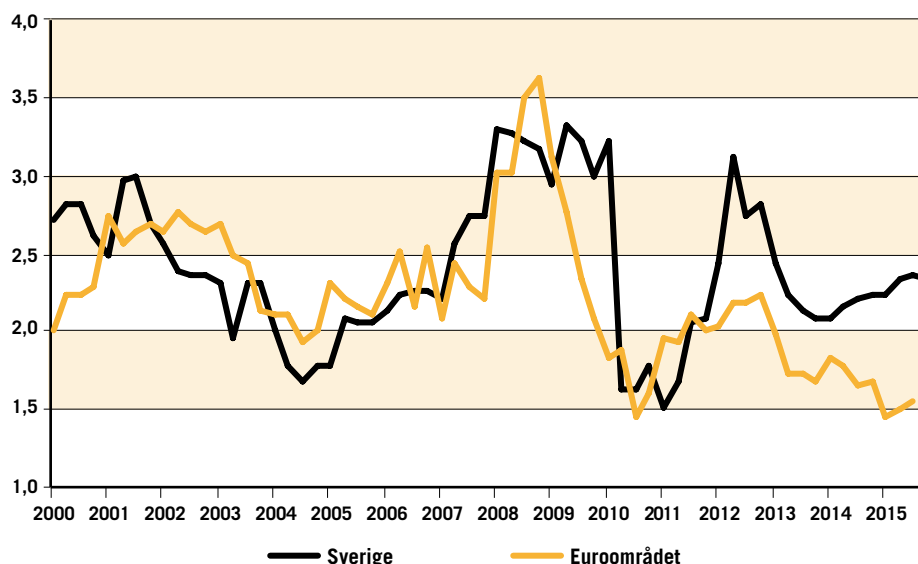
De svenska löneavtalen har länge följt utvecklingen för avtalen i Europa, men under senare tid på högre nivåer (**diagram 5.2**). Dessutom har de faktiska löneökningarna ökat mer än de avtalade i Sverige, medan de i euroområdet ökat i ungefär samma takt. De avtalsmässiga löneökningarna i Sverige blev högre än i Europa i synnerhet under 2009. Då gällde i Sverige fortfarande de treårsavtal som slöts under högkonjunkturåret 2007. I industrin parerades dock detta delvis genom de så kallade krisavtalen¹, samt i viss utsträckning genom en senareläggning av 2009 års lokala 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 dock de svenska avtalen åter betydligt högre än i euroområdet.

I och med 2013 års avtalsrörelse minskade skillnaden mellan Sverige och euroområdet igen, men sedan dess har skillnaderna i avtalad löneökningstakt åter ökat.

1 Krisavtalen innebar att man inom industrin sänkte månadslönen samtidigt som man minskade arbetstiden.

Inom euroområdet har de avtalade löneökningarna successivt dämpats, medan utvecklingen har varit den omvända i Sverige.

Diagram 5.2 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 kollektiva lagstadgade och avtalade sociala avgifter. 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 sexårsperioden jämfört med 2000-talets första decennium (**tabell 5.1**). I euroområdet ökade arbetskraftskostnaderna i genomsnitt med 3,0 procent per år mellan 2000 och 2009, att jämföra med 1,9 procent per år 2010–2015. I EU var inbromsningen ännu större mellan perioderna, från 3,4 procent till 2,0 procent. I flera länder i södra och östra Europa var nedväxlingen i löneökningstakt större än EU-genomsnittet. Det samma gäller för bland annat Storbritannien, medan minskningen i Danmark och Finland i stort sett var i linje med EU-genomsnittet. I USA var inbromsningen ungefär lika stor som i euroområdet.

I Sverige dämpades ökningstakten från i genomsnitt 3,5 procent under perioden 2000–2009 till i genomsnitt 2,7 procent åren 2010–2015. Arbetskraftskostnaderna i Sverige ökade därmed i ungefär samma takt som i både EU och USA åren 2000–2009, medan de under perioden 2010–2015 ökade betydligt snabbare än i EU och ungefär i takt med USA. Skillnaden i förhållande till Tyskland minskade mellan perioderna, men arbetskraftskostnaderna ökade ändå snabbare i Sverige under 2010–2015.

Tabell 5.1 Arbetskraftskostnader per timme inom näringslivet enligt LCI
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	Genomsnitt 2000–2009	Genomsnitt 2010–2015	2011	2012	2013	2014	2015*
Tyskland	2,0	2,3	3,0	3,3	1,3	1,9	3,2
Frankrike	3,1	1,8	3,4	2,2	0,4	0,9	1,1
Italien	3,1	1,7	2,3	1,9	2,3	0,3	0,7
Belgien	2,8	2,0	2,7	2,9	1,9	0,9	0,1
Nederländerna	3,2	1,6	2,2	3,0	1,4	2,2	0,7
Spanien	4,6	0,9	2,8	1,0	0,3	0,1	0,3
Finland	4,1	2,3	2,8	4,4	1,8	1,6	1,7
Österrike	2,8	2,8	2,5	4,2	2,7	2,6	3,3
Grekland	4,1	-4,3	-5,6	-5,5	-6,5	-0,7	-6,8
Euroområdet**	3,0	1,9	2,7	2,8	1,4	1,4	1,7
Danmark	3,6	2,0	2,5	1,6	1,6	1,4	1,7
Storbritannien	4,3	2,0	2,1	1,3	1,0	1,8	3,6
Polen	6,8	3,6	4,2	3,1	3,4	3,5	4,0
Tjeckien	7,2	2,6	4,0	2,9	1,1	2,2	2,9
Ungern	9,5	3,3	5,6	5,7	2,3	3,5	3,6
EU-länder***	3,4	2,0	2,8	2,7	1,4	1,6	2,0
USA	3,3	2,0	2,1	1,9	1,9	2,1	2,1
Norge	4,9	3,2	4,0	4,1	3,8	3,0	1,4
Sverige	3,5	2,7	2,7	4,0	1,8	2,8	2,8

*Baserat på de tre första kvartalen 2015.

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

Vägt med KIX-vikter².

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

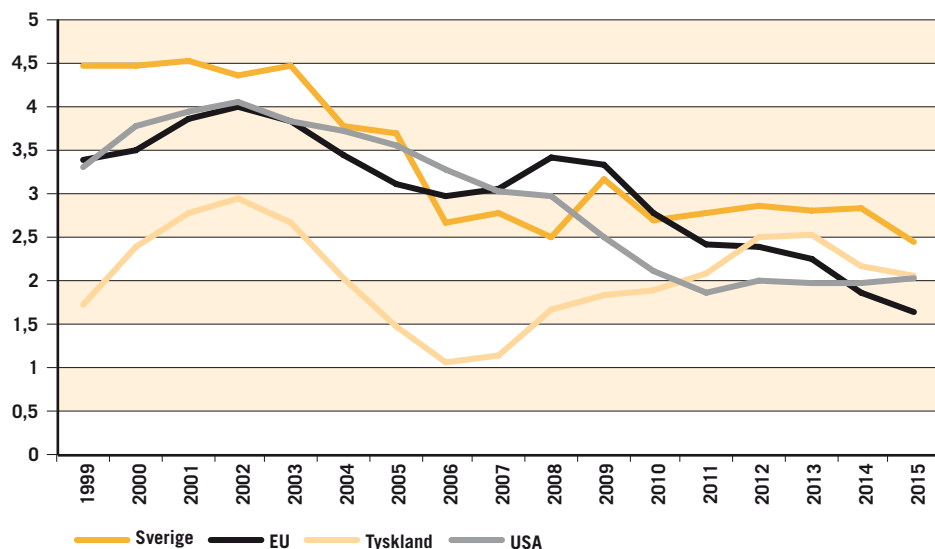
Källor: Eurostat, Labour Cost Index, OECD, Bureau of Labor Statistics, Medlingsinstitutet

Ser man till utvecklingen under de senaste sex åren är det många länder som haft lägre ökning av arbetskraftskostnaderna än Sverige. Inom EU-15 är det bara Österrike som haft något högre ökningstal. Även i Norge har arbetskraftskostnaderna ökat mer. I länder som Tyskland och Finland redovisas ökningstal som ligger relativt nära Sveriges. Finlands kostnadsökningar har dock bromsat in påtagligt de senaste tre åren i linje med 2013 års mycket återhållsamma inkomstpolitiska uppgörelse.

Fram till finanskrisen 2008 fanns tendenser till att ökningstakten av arbetskraftskostnaderna i Sverige och Europa närmade sig varandra. 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 under några år före finanskrisen (**diagram 5.3**). Sedan dess har dock de svenska arbetskraftskostnaderna återigen stigit mer än i EU, även om de ser ut att bromsa in under 2015. En bidragande förklaring till att ökningstakten varit högre i Sverige är bland annat att finanskrisen inte fick ett lika långvarigt negativt genomslag på ekonomin i Sverige som i många andra länder. Samtidigt kan man konstatera att arbetskraftskostnaderna, enligt LCI, ökat snabbare i Sverige än i Tyskland, trots att Tyskland haft en bättre utveckling på arbetsmarknaden.

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

Diagram 5.3 Arbetskraftskostnader i näringslivet
Årlig procentuell förändring, 3 års glidande medelvärden



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

5.1.1 Fortsatt dämpade arbetskraftskostnadsökningar i omvärlden

De prognoser över arbetskraftskostnaderna som görs av OECD och EU-kommissionen utgår från ländernas nationalräkenskaper och beräknas som arbetskraftskostnad per anställd. Detta mått kan i bland 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 och snabbare i uppgångsfaser. Detta beror på att medelarbetstiden typiskt sjunker när konjunkturen försämras och stiger när den förbättras. Eftersom prognoserna från OECD och EU-kommissionen 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 svagt fallande, arbetskraftskostnader. I länder som Belgien och Finland förutses ökningstal på mellan 1 och 1,5 procent, se **tabell 5.7**. Tyskland bedöms få arbetskraftskostnadsökningar på knappt 3 procent de närmaste åren. I USA förutses arbetskraftskostnaderna öka mer framöver till följd av en allt starkare arbetsmarknad. För Sverige bedöms ökningstakten uppgå till cirka 3 procent 2015, det vill säga cirka 1,5 procentenheter 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 5.2 Prognos för arbetskraftskostnad per anställd, hela ekonomin
 Procentuell förändring från föregående år

	Prognos från OECD				Prognos från EU			
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
Tyskland	2,6	2,9	2,8	2,9	2,6	2,9	2,7	3,2
Frankrike	1,3	1,3	2,1	2,3	1,4	0,8	1,3	1,5
Italien	0,8	1,0	1,1	1,0	0,6	0,5	0,4	1,1
Belgien	0,9	0,5	0,6	1,0	0,9	0,5	0,3	1,6
Nederländerna	2,0	0,2	2,5	3,2	2,2	0,8	1,7	1,9
Österrike	1,8	1,6	1,1	1,9	1,7	1,8	1,8	1,8
Finland	1,4	1,2	1,2	0,9	1,4	1,2	1,3	1,1
Irland	1,7	2,0	3,4	3,4	1,8	3,2	2,2	2,2
Spanien	-0,8	0,3	1,0	1,1	-0,7	0,7	0,6	1,3
Grekland	-1,6	-0,8	-1,5	0,0	-2,1	-2,0	0,1	0,8
Portugal	-1,4	-0,8	0,5	1,1	-1,4	0,4	1,2	1,3
Euroområdet*	1,6	1,6	1,9	2,1	1,7	1,5	1,6	2,0
Danmark	1,6	2,1	1,8	1,8	1,6	1,5	2,1	2,3
Storbritannien	0,8	2,4	3,4	3,8	0,5	2,8	3,3	3,7
Polen	1,6	3,3	3,5	4,4	1,6	2,6	3,4	4,1
Tjeckien	1,5	3,0	3,9	4,5	1,5	2,9	3,8	4,0
Ungern	2,6	3,9	3,5	4,2	0,9	3,4	3,2	3,1
EU-länder**	1,6	1,8	2,2	2,4	1,5	1,7	1,9	2,4
Norge	3,4	2,8	2,8	2,9	3,5	-0,3	0,2	0,3
USA	2,6	1,7	2,4	3,0	2,8	1,9	3,3	3,7
Japan	0,7	0,7	1,7	2,4	0,2	0,7	1,2	0,6
Sverige	2,1	3,2	4,1	3,3	2,2	2,7	2,8	2,9

* Avser samtliga euroländer exklusive Cypern, Luxemburg, Malta, Estland, Lettland, Litauen och Slovenien. 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 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 2012.

Internationella organisationer, som till exempel OECD och även EU-kommissionen, 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. Därmed kan data över arbetskraftskostnad per producerad enhet för olika sektorer inom näringslivet beräknas.

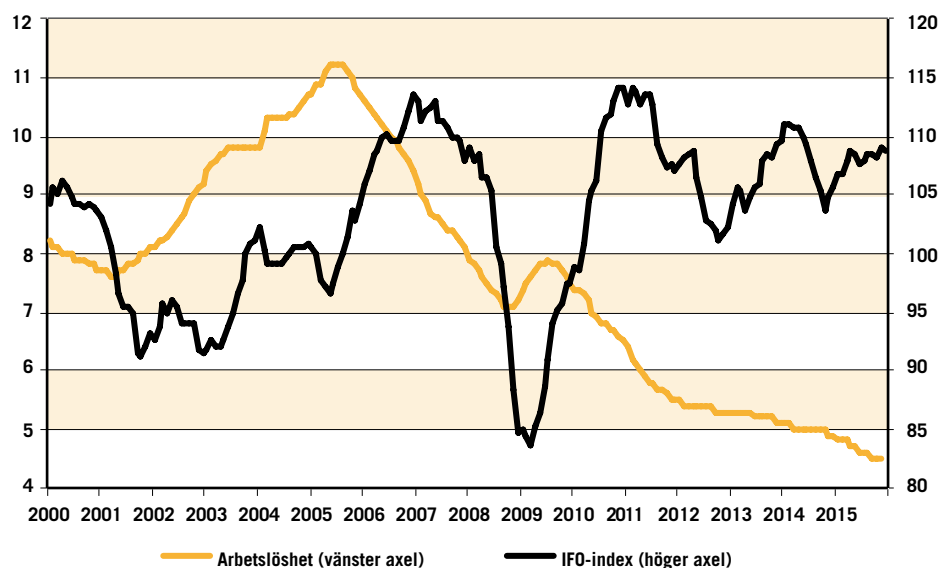
En annan viktig statistikälla är amerikanska Conference Board, som sammanställer statistik över arbetskraftskostnader per producerad enhet inom industrin. Denna statistik baseras på ländernas nationalräkenskapsdata.

5.1.2 Tyskland – lägre arbetslöshet och högre löneökningar

Efter en relativt kortvarig konjunkturförsvagning under senare delen av 2014 vände tysk ekonomi uppåt igen mot slutet av året. En fortsatt men försiktig konjunkturåterhämtning skedde under 2015 (**diagram 5.4**). Återhämtningen drevs av stigande hushållskonsumtion och exporttillväxt medan uppgången i investeringarna var mera måttlig.

Diagram 5.4 Tyskland: Konjunktur och arbetslöshet

Arbetslöshet i procent, IFO-index 2005=100



Anmärkning: IFO-index är en indikator för stämningläget i det tyska näringslivet.

Källor: IFO, Destatis

De ledande tyska prognosinstituten räknade i en gemensam konjunkturbedömning hösten 2015 med en tillväxt på 2,0 procent under 2015 (**tabell 5.3**). Enligt bedömningarna drivs tillväxten fortsatt av både stigande inhemsk efterfrågan och exportefterfrågan. Investeringar och import utvecklas däremot svagare. Den starka exporttillväxten innebär att bytesbalansöverskottet bedöms stiga ytterligare från cirka 7,4 procent av BNP 2014 till 8,5 procent 2015 och därefter ligga kvar på denna nivå. Därmed fjärrar sig tysk ekonomi ytterligare från EU:s indikatorer för ekonomiska obalanser som säger att bytesbalansöverskotten inte ska överstiga 6 procent av BNP.

Tabell 5.3 Nyckeltal för tysk ekonomi (december 2014)

	2014	2015	2016
BNP	1,1	2,0	1,8
Hushållens konsumtion	0,9	1,9	2,0
Export	4,0	6,2	4,9
Sysselsättning	0,9	0,6	0,6
Arbetslöshet (% av arbetskraften)	4,7	4,3	4,3
Offentligt finansiellt sparande, % av BNP	0,3	0,8	0,4
Bytesbalans, % av BNP	7,4	8,5	8,3

Källa: Gemensam prognos från ledande tyska institut (DIW, IFO, Kiel, RWI)

En prognosticerad BNP-tillväxt omkring 2 procent kan tyckas vara en blygsam ökningstakt, men det ska ställas mot att den potentiella tillväxten i Tyskland bara

uppgår till cirka 1,3 procent enligt till exempel ECB. Detta beror framför allt på en svag befolkningsstillväxt, men också på en låg produktivitetstillväxt i tjänstesektorn. Med en tillväxt över den potentiella de närmaste åren stiger följaktligen resursutnyttjandet. Tillväxten understöds både av den nuvarande expansiva penningpolitiken och stigande offentliga utgifter till följd av det höga flyktingmottagandet.

Inte minst på arbetsmarknaden har resursutnyttjandet ökat. Arbetsmarknaden gick i stort sett opåverkad genom de tillfälliga konjunkturbakslagen åren 2012 och 2014. Inte ens under finanskrisens kraftiga produktionsfall påverkades arbetslösheten särskilt mycket. Anpassningen till den lägre produktionen skedde i stor utsträckning genom färre arbetade timmar, till exempel via uttag från arbetstidsbanker och subventionerat korttidsarbete ("Kurzarbeit"). Det tredje kvartalet 2015 var arbetslösheten 4,3 procent och är därmed på den lägsta nivån sedan återföreningen och dessutom lägst i EU. För 10 år sedan var arbetslösheten i Tyskland 11 procent.

Tabell 5.4 Löneökningar, medelarbetstid och inflation

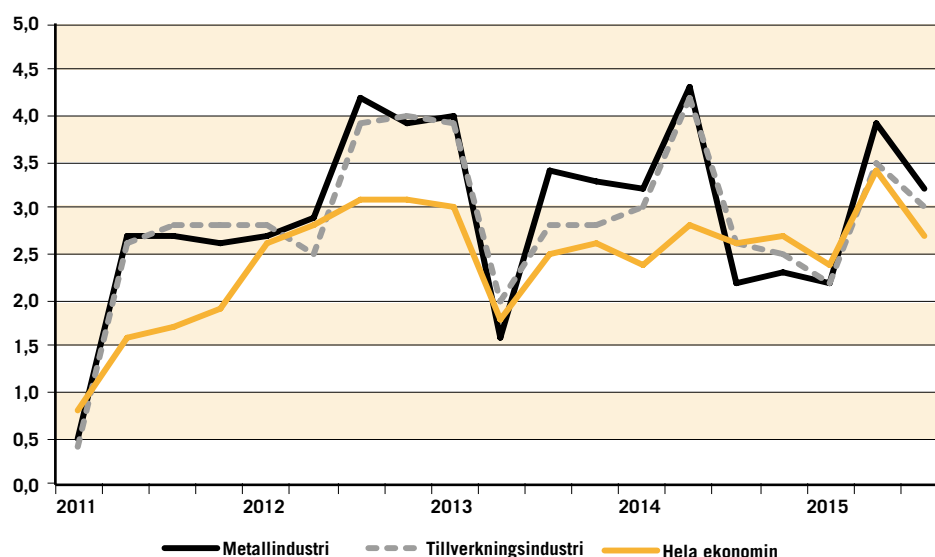
	2012	2013	2014	2015	2016
(1) Avtalsmässig löneökning, hela ekonomin	2,7	2,4	3,0	2,3	2,5
(2) Löneökning per anställd, hela ekonomin	2,8	2,1	2,7	3,0	2,5
(3) Löneökning per timme, hela ekonomin	3,9	2,9	2,1	2,6	2,6
(4) Genomsnittlig arbetstid (2)-(3)	-1,0	-0,8	0,6	0,4	0,0
(5) KPI	2,0	1,5	0,9	0,3	1,1
(6) Reallön (3)-(5)	1,9	1,4	1,2	2,3	1,5

Källa: Gemensam prognos från ledande tyska institut (DIW, IFO, Kiel, RWI)

Mot bakgrund av den allt lägre arbetslösheten och vakanser på rekordnivåer kan löneökningarna ändå betraktas som förhållandevis återhållssamma under senare år (tabell 5.4). De avtalsmässiga lönerna har ökat med i genomsnitt 2,7 procent per år 2012–2014, medan de faktiska timlönerna ökat med 3,0 procent per år under samma period. För de kommande två åren bedöms de avtalsmässiga löneökningarna uppgå till i genomsnitt 2,4 procent per år och de faktiska timlöneökningarna till 2,6 procent per år, alltså något lägre än de tre senaste åren. De låga löneökningarna ska ses i ljuset av fortsatt dämpad inflation och reallönetillväxten beräknas ändå bli god – knappt 2 procent per år 2015–2016.

I början av 2015 infördes en lagstadgad minimilön på 8,50 euro i timmen. Den nya minimilönen ska införas i alla branscher och regioner, men införandet sker under en övergångsperiod till och med den 31 december 2016. Ungdomar under 18 år och lärlingar undantas dock från den lagstadgade minimilönen, liksom tidigare långtidsarbetslösa under en ny anställnings första sex månader. Införandet av minimilönen bedöms bidra till löneökningarna med cirka en halv procentenhet sammanlagt åren 2015–2016.

Diagram 5.5 Tyskland: Avtalsmässiga löneökningar, årlig procentuell förändring



Källa: Destatis

Flera viktiga löneavtal har förhandlats fram under 2015. Det viktigaste, det inom *verkstadsindustrin*, blev klart i slutet av februari och resulterade i ett avtal som löper på 15 månader (januari 2015 till och med mars 2016) och ger en löneökning på 3,4 procent (april 2015) och ett engångsbelopp på 150 euro. Räknat över kalenderåret 2015 blir löneökningen 3,3 procent exklusive engångsbeloppet, vilket är marginellt högre än 2014 och 2013 då motsvarande tal var 3,2 respektive 3,1 procent. Inför förhandlingarna hade facket krävt 5,5 procent på ett år och arbetsgivarnas motbud var 2,2 procent. Avtalet slöts i delstaten Baden-Württemberg och väntas bli vägledande för drygt 3,5 miljoner anställda i hela Tyskland. Avtalsutfallen har varit något högre inom verkstadsindustrin än inom industrin i sin helhet de senaste åren och industrin har i sin tur hamnat högre än hela ekonomin (**diagram 5.5**). Många av de efterföljande avtal som slutits under 2015 har också legat lägre än verkstadsindustrins. Flera av dessa avtal löper över två år.

Som framgår av **tabell 5.5** har de faktiska löneökningarna i industrin de senaste åren i genomsnitt hamnat cirka en halv procentenhet lägre än de avtalsmässiga löneökningarna. Medan avtalen i tillverkningsindustrin gett löneökningar på drygt 3 procent i genomsnitt de senaste fyra åren har de faktiska löneökningarna enligt nationalräkenskaperna varit knappt 3 procent under samma period. Ser man till arbetskraftskostnaderna, det vill säga inklusive sociala avgifter, har de ökat något långsammare enligt nationalräkenskaperna. Labour cost index, som är det mått på arbetskraftskostnader som brukar användas vid internationella jämförelser, ökade däremot något snabbare än löneökningen enligt nationalräkenskaperna.

Tabell 5.5 Löner och arbetskraftskostnader i tysk industri, procentuell förändring

	2012	2013	2014	2015*	2012–2015*
Avtal metallindustrin, Destatis	3,4	3,1	3,0	3,1	3,2
Avtal tillverkningsindustri, Destatis	3,3	2,9	3,1	2,9	3,0
Löneökning per anställd, nationalräkenskaperna	2,5	2,8	2,7	2,9	2,7
Löneökning per timme, nationalräkenskaperna	4,2	2,4	1,7	2,6	2,7
Medelarbetstid	-1,7	0,4	1,0	0,3	0,0
Arbetskraftskostnadsökning per timme, nationalräkenskaperna	3,2	2,9	1,7	2,5	2,6
Arbetskraftskostnadsökning per timme, labour cost index	2,5	3,4	2,4	3,0	2,8

* Avser första tre kvartalen

Källor: Destatis, Eurostat

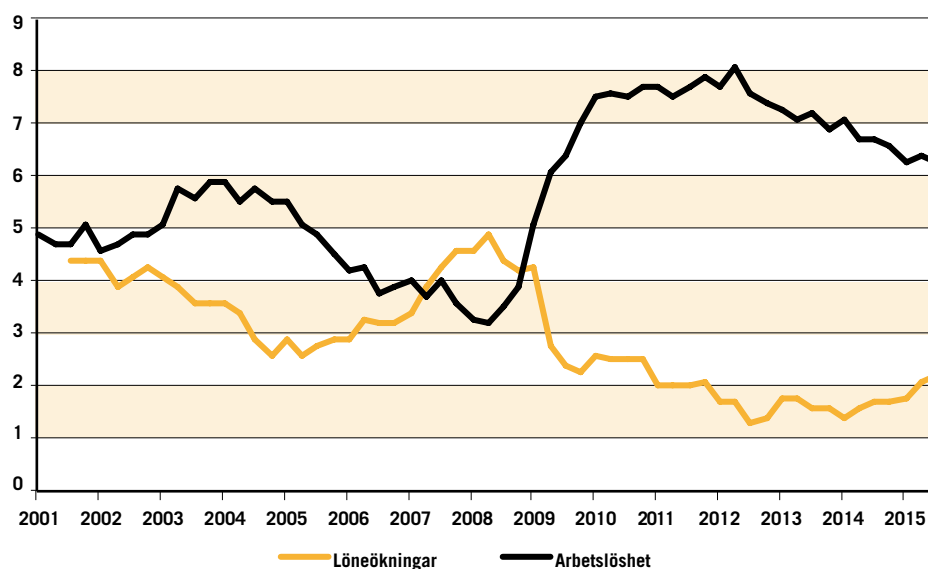
5.1.3 Danmark – lite högre avtalade löneökningar och ökad köpkraft

Dansk ekonomi växte med cirka 1 procent 2014, men under 2015 tappade återhämtningen fart. Läget på arbetsmarknaden har ändå ljusnat och arbetslösheten fortsatte att minska en del under 2015. För vissa typer av arbetskraft finns tecken på att det råder viss brist. Återhämtningen framöver riskerar dock att hämmas av svag utveckling av inhemsk efterfrågan till följd av en åtstramande finanspolitik och hushållens höga skuldsättning.

Löneökningarna föll brant under 2009 i samband med finanskrisen (**diagram 5.6**) och sjönk ytterligare 2010 när den privata sektorn tecknade mycket måttliga avtal. Arbetslösheten hade då stigit till närmare 8 procent från drygt 3 procent 2008. Även avtalen 2012 präglades av återhållssamhet. När privat sektor skulle sluta nya avtal i början av 2014 hade emellertid stämningsläget i dansk ekonomi förbättrats och arbetsmarknaden var på väg att återhämta sig. Parterna slöt då ett treårsavtal, efter att ha tecknat tvååriga avtal åren 2010 och 2012 och påslagen blev också lite högre än i dessa tvåårsavtal. Industrins vägledande avtal värderades till 5,4 procent över en treårsperiod, varav 4,5 procent var löneökningar.

Diagram 5.6 Danmark: Löneökningar och arbetslöshet

Procent



Källor: Danmarks statistik och Dansk arbejdsgiverforening (DA)

Lönebildningen i industrin och i större delen av privat sektor bedrivs huvudsakligen på lokal nivå, så de centrala avtalen där är bara en grov indikation på hur de faktiska löneökningarna kan komma att bli. Transportsektorn är däremot ett så kallat normallöneområde där lönerna i huvudsak sätts på central nivå. Här blev resultatet en ökning av arbetskraftskostnaden med knappt 6 procent över tre år, varav löneökningarna låg på 5 procent.

Offentlig sektor förhandlar normalt året efter privat sektor. Förhandlingarna ägde rum under inledningen av 2015 och resulterade på statens område i en samlad löneutveckling på 6,6 procent över en treårsperiod. Avtalet har en tydlig baktung profil med generella löneökningar på 0,5 procent 2015, 0,8 procent 2016 och 3,2 procent 2017. Därutöver tillkommer lokala löneökningar som uppskattas till 0,7 procent per år. Den samlade ramen i det kommunala avtalet som förhandlades fram efter statens avtal uppgår till 6,47 procent över tre år.

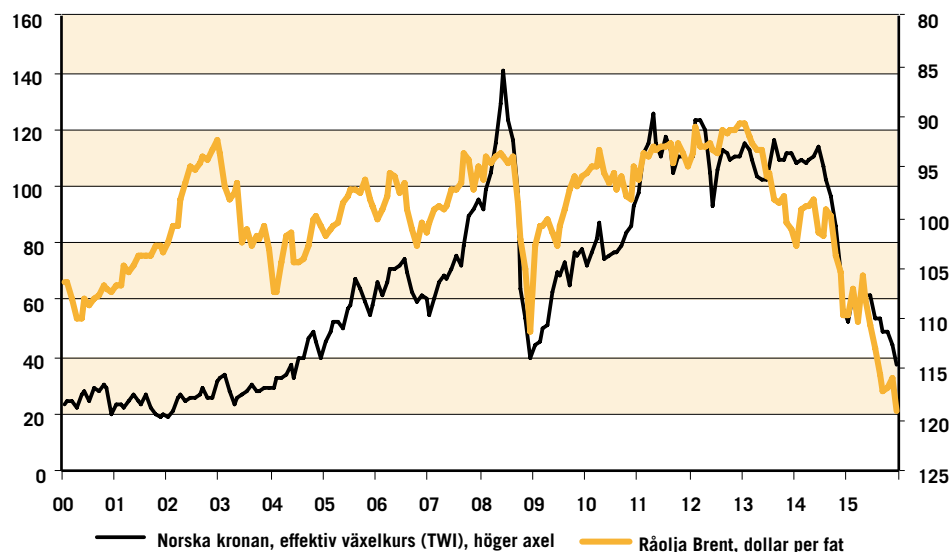
De offentliga avtalen innehåller en följsamhetsmekanism, den så kallade regleringsordningen, som ska se till att lönerna i offentlig sektor följer utvecklingen i privat sektor. Det innebär att man i efterhand korrigerar löneökningarna i offentlig sektor med 80 procent av differensen i löneutveckling gentemot privat sektor. I samband med årets avtal bestämdes emellertid att korrigeringen ska göras med 100 procent om offentlig sektors löner ökat mer än privat sektor, men fortfarande 80 procent om offentlig sektor släpat efter.

Löneökningarna i Danmark vände uppåt under 2015 vilket återspeglar förbättringen på arbetsmarknaden och de nya avtalen (diagram 5.6). Utsikterna till reallöneökningar förbättrades också väsentligt av den kraftiga nedgången i inflationen som skedde under loppet av åren 2013 och 2014.

5.1.4 Norge – lågkonjunktur och historiskt låga löneökningar

Norsk fastlands-BNP växte med över 2 procent både 2013 och 2014, vilket ligger nära den trendmässiga tillväxten. Sedan mitten av 2014 har dock BNP-tillväxten försvagats. Den kraftiga nedgången i världsmarknadspriset på råolja har bidragit till att investeringarna inom framför allt oljesektorn minskat kraftigt, vilket i sin tur har dämpat efterfrågan i allmänhet. En expansiv penning- och finanspolitik, tillsammans med försvagningen av den norska kronan (**diagram 5.7**), väntas bidra till att dämpa konjunkturedgången.

Diagram 5.7 Norge: Råoljepriset och norska kronan



Anmärkning: TWI är ett sammanvägt index för den norska kronan relativt andra valutor baserad på handelsvikter från OECD.
Källa: Macrobond

Enligt Statistik Sentralbyrå (SSB) bedöms fastlands-BNP öka med knappt 2 procent 2015 och arbetslösheten antas stiga med omkring 1 procentenhet från 2014 för att sedan stabiliseras (**tabell 5.6**). SSB räknar med löneökningar på 2,8 procent 2016, efter att industrin blivit klara med sina avtal i slutet av mars månad 2015. Inflationen väntas stiga 2016. Energipriserna väntas inte falla mer varför effekter från kronförsvagningen slår igenom i form av prisökningar.

Tabell 5.6 Nyckeltal för norsk ekonomi

	2014	2015	2016
BNP	2,2	1,8	1,7
BNP-fastlands-Norge	2,3	1,5	2,0
Sysselsättning	1,1	0,7	0,7
Arbetslöshet	3,5	4,4	4,6
Årslön	3,1	2,8	2,6
KPI	2,0	2,2	2,8

Källa: SSB:s prognos december 2015

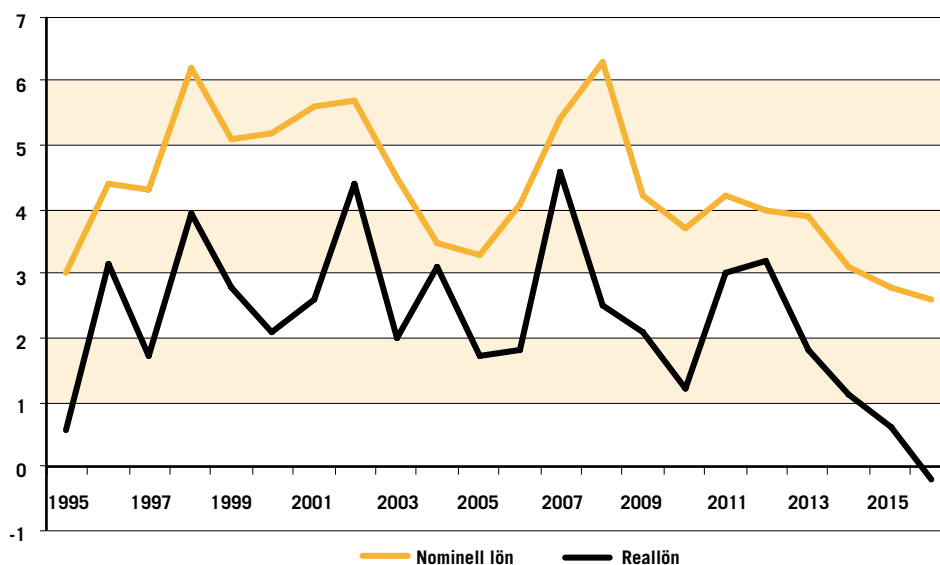
Lägsta löneökningarna på över 20 år

Årets avtalsrörelse i Norge är en så kallad mellanårsuppgörelse, det vill säga parterna förhandlar bara om löner och inte om allmänna villkor, vilket är fallet under år med huvuduppgörelse. Löneökningarna från ett år till ett annat brukar i Norge delas upp i överhäng från föregående år, bidrag från årets avtalsrevision och bidrag från löneglidning. I löneglidningen innefattas såväl lokala tillägg som strukturella förändringar. Överhänget till ett år är skillnaden mellan lönenivån vid utgången av föregående år och genomsnittet av föregående år. Storleken på överhänget beräknas av det partssammansatta och SSB-ledda TBU (Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene), inför varje avtalsrörelse. Inför 2015 års avtalsrörelse

beräknades överhänget för hela ekonomin till 1,4 procent. Om lönerna inte skulle höjas alls 2015 skulle alltså den genomsnittliga löneökningen bli 1,4 procent.

De vägledande avtalen inom industrin 2015 genomfördes i centrala förhandlingar mellan LO och Norskt näringsliv (NHO). Mot bakgrund av en nedåtgående konjunktur, det kraftiga fallet i oljepriset och behovet av att styra in de norska löneökningarna mer i linje med omvärlden, var parterna införstådda med att löneökningarna borde bli återhållsamma.

Diagram 5.8 Norge: Nominell och real löneökning, procent



Anmärkning: 2015 och 2016 är prognos
Källa: Statistisk sentralbyrå

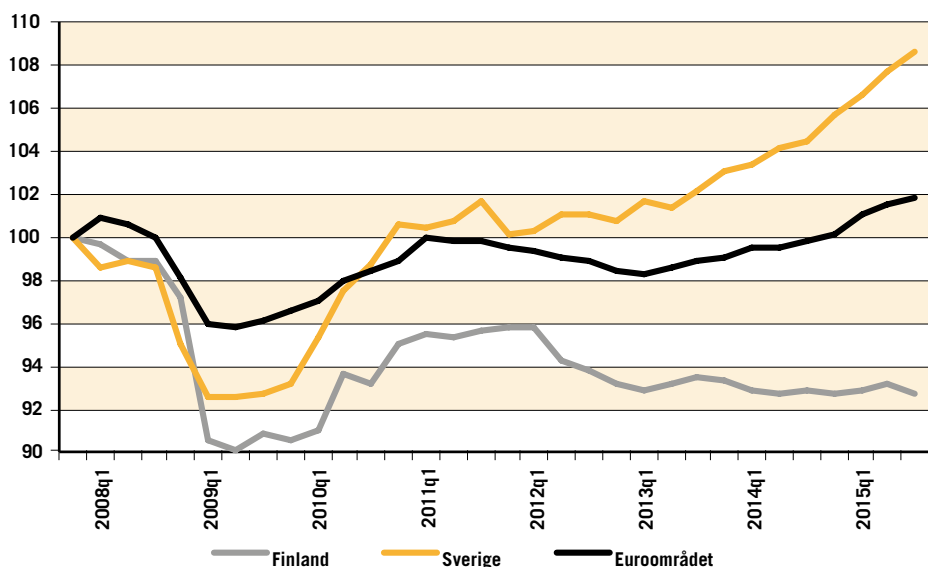
Det avtal som kom på plats i slutet av mars innehöll inga generella tillägg alls. Där-
emot ger avtalet en särskild låglönesatsning på 1,75 NOK i timmen för dem som tjänar
mindre än 90 procent av en industriarbetarlön. Parterna beräknar kostnaden för
denna låglönesatsning till 0,3 procent. Till detta kommer överhäng från 2014 på
1 procent för industriarbetare och en uppskattad löneglidning på 1,4 procent, vilket
tillsammans ger en kostnadsram på 2,7 procent för 2015. Senare avtal inom handeln
gav ett resultat i linje med industrins uppgörelse. Förhandlingarna inom offentlig sek-
tor resulterade också i kostnadsökningar i linje med, eller marginellt högre än, indu-
strins uppgörelse på 2,7 procent. De faktiska löneökningarna 2015 och 2016 ser ut att
bli de lägsta på över 20 år (**diagram 5.8**). Även reallöneökningarna ser ut att bli histo-
riskt låga, de lägsta på 25 år, om prognoserna för löner och inflation blir verklighet.

5.1.5 Låga löneökningar och sparpaket ska återställa Finlands konkurrenskraft

Finlands BNP sjönk mer än i de flesta länder i samband med finanskrisen 2008/2009,
vilket delvis kan tillskrivas landets starkt konjunktürkänsliga exportindustri. Fin-
lands ekonomiska kräftgång de senaste åren är i hög grad strukturellt betingad,
även om nedgången i den ryska ekonomin slagit betydligt hårdare mot Finland än
t.ex. Sverige. Finska nyckelbranscher som telekom och skog har stora problem.
Dessutom har den ökade andelen äldre i befolkningen haft en negativ inverkan på
tillväxt och offentliga finanser. Produktionsnivån i Finland ligger fortfarande cirka

7 procent under nivån i slutet av 2007, före finanskrisen. Som jämförelse kan nämnas att i Sverige ligger BNP cirka 9 procent över nivån före krisen och i euroområdet ligger BNP cirka 2 procent högre än före krisen (**diagram 5.9**).

Diagram 5.9 BNP, säsongrensad volym, index 2007:4=100



Källa: Macrobond

Både 2012 och 2013 minskade BNP i Finland och det talas på sina håll om ett "förlorat decennium". Dagens kris ser ut att bli mer utdragen än krisen i början av 1990-talet, om än inte lika djup. Om man till exempel utgår från OECD:s prognos från i november (**tabell 5.7**) kommer Finland fortfarande 2017 ha en bra bit kvar till BNP-nivån före finanskrisen. BNP bedöms vara i det närmaste oförändrad 2015. Ekonomin började dock försiktigt ta fart under slutet av 2015 och utsikterna för 2016 är trots allt att konjunkturen ska börja stärkas. Arbetslösheten väntas ändå bita sig fast på närmare 10 procent 2016 och 2017. Den svaga utvecklingen har medfört att de offentliga finanserna gradvis försämrats och 2014 överskreds EU:s gräns om ett offentligt underskott på högst 3 procent av BNP. Det var första gången Finland missade 3-procentsmålet sedan 1996.

Tabell 5.7 Nyckeltal för finsk ekonomi

	2014	2015	2016	2017
BNP	-0,4	-0,1	1,1	1,6
Sysselsättning	-0,4	-0,7	-0,3	0,0
Arbetslöshet	8,7	9,4	9,7	9,8
Lön per sysselsatt, nationalräkenskaper	1,4	1,2	1,2	0,9
Inflation (HIKP)	1,2	-0,2	0,4	0,8
Offentliga sektorns budgetsaldo (% av BNP)	-3,3	-3,3	-2,7	-1,6

Källa: OECD, november 2015

Det saknas inte förslag på hur Finland ska ta sig ur krisen. En gemensam nämnare för dessa förslag är åtgärder som syftar till att förbättra konkurrenskraften, till exempel via en reformering av lönebildningen och olika produktivitetshöjande reformer. Dessutom efterfrågas strategier med syfte att öka arbetskraftsdeltagandet

för att motverka effekterna av en snabbt åldrande befolkning. I "En strategi för Finland" som presenterades under våren av förre svenske finansministern Anders Borg och dåvarande chefen för Statens ekonomiska forskningscentral i Finland Juhana Vartiainen, tidigare på svenska Konjunkturinstitutet, diskuteras till exempel olika vägval för lönebildningen.

Ett konkret förslag som nämns i rapportern är att låta medlingsfunktionen på arbetsmarknaden tydligt sträva mot ett samhällsekonomiskt gynnsamt utfall, efter svensk modell. Det svenska systemet med en tydlig, om än informell, lönenormering utifrån exportindustrins avtal tas upp som en tänkbar modell för Finland, liksom en reformering av nuvarande centraliserade modell med tydligare fokus på den konkurrensutsatta industrins förutsättningar. Det kan i sammanhanget nämnas att Finlands försök att gå över till ett system med förbundsvisa förhandlingar, där industrin sluter normerande avtal, prövades under perioden 2007–2012 utan någon större framgång. Det viktigaste skälet till detta var att industrins avtal snarast kom att fungera som ett golv för löneökningarna på andra områden än som en norm.

I "En strategi för Finland" förordas löneökningar på maximalt 0,5 procent per år tills dess att konkurrenskraften är återställd. Detta skulle i praktiken innebära att kollektivavtalen inte innehåller några löneökningar alls de kommande åren. De kollektivavtal som gäller nu på den finska arbetsmarknaden kom till efter den inkomstpolitiska uppgörelsen hösten 2013. Avtalen är treåriga och innehåller en löneökning på 20 euro i månaden första avtalsåret, motsvarande cirka 0,6 procent, och 0,4 procent andra avtalsåret. Villkoren för det tredje avtalsåret förhandlades fram under juni 2015 och gav ett påslag om 0,43 procent eller minst 16 euro i månaden.

Den finska regeringen lanserade i september ett sparpaket med flera åtgärder inom arbetsmarknadsområdet, i ett försök att förbättra Finlands konkurrenskraft gentemot andra länder. Bland annat vill regeringen minska antalet lediga dagar, införa en karensdag vid sjukfrånvaro och minska storleken på semestertillägget. I flera fall innebär den föreslagna lagstiftningen tvingande begränsningar på områden där arbetsmarknadens parter normalt sett har haft frihet att förhandla utan statlig inblandning.

Arbetsmarknadens parter försökte under hösten enas om åtgärder i motsvarande omfattning som i regeringens förslag för att undvika lagstiftning på området. Förhandlingarna bröt dock samman efter att arbetsgivarna inte kunnat enas internt. Finlands Fackförbunds Centralorganisation (FFC), som är landets största centralorganisation, hade då föreslagit frysta löner 2017 och att exportindustrin skulle agera löneledande 2018. Efter att förhandlingarna bröt samman har arbetsgivar sidan meddelat att man inte längre tänker delta i centrala förhandlingar och parterna förbereder sig för att genomföra 2016 års förhandlingsomgång på bransch- och företagsnivå.

5.2 Den svenska industrins konkurrenskraft

Under den senaste dryga 15-årsperioden har arbetskraftskostnaderna i den svenska tillverkningsindustrin ökat mer än genomsnittet för konkurrentländerna. Tack vare en stark produktivitetstillväxt har ändå den svenska industrins relativa enhetsarbetskostnader sjunkit. Samtidigt har prisutvecklingen på den svenska industrins produkter fallit, vilket bidragit till att hålla nere vinstandelen. De senaste två årens försvagning av kronan samt förhållandevis dämpade löneökningar bidrar emellertid till en återhämtning av vinster och konkurrenskraft. Produktiviteten i svensk industri har sedan finanskrisen ökat ungefär i linje med konkurrentländerna, medan såväl produktion som sysselsättning utvecklats förhållandevis svagt.

5.2.1 Högre ökningar av arbetskraftskostnaderna än i omvärlden

Arbetskraftskostnaderna i den svenska tillverkningsindustrin steg i genomsnitt med 2,3 procent i årstakt de första tre kvartalen 2015 enligt preliminära siffror från Eurostats Labour Cost Index (**tabell 5.8**). Det var högre än motsvarande tal för EU där ökningstakten uppgick till 1,9 procent, men samma siffra som för USA. Under åren 2013 och 2014 ökade de svenska arbetskraftskostnaderna i linje med dem i USA och Europa. Mellan åren 1998 och 2012 steg de svenska arbetskraftskostnaderna klart mer än i konkurrentländerna. Att utvecklingen de senaste åren varit mer i linje med omvärlden beror både på en inbromsning i ökningstakten i Sverige men också på högre ökningstal i vårt viktigaste konkurrentland Tyskland.

Tabell 5.8 Arbetskraftskostnader per timme i tillverkningsindustrin enligt LCI.

Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	Genomsnitt 1998–2002	Genomsnitt 2003–2007	Genomsnitt 2008–2012	Genomsnitt 2013–2015	2013	2014	2015*
Tyskland	2,9	1,6	2,1	2,9	3,2	2,5	3,0
Frankrike	3,0	3,3	2,8	1,2	0,9	1,4	1,3
Italien	2,0	3,1	3,8	1,0	1,9	0,5	0,5
Belgien	2,6	2,2	3,4	1,0	1,7	1,2	0,2
Nederländerna	4,0	2,9	2,8	1,9	1,3	3,3	1,2
Spanien	4,1	4,3	3,0	0,4	1,2	0,6	-0,6
Finland	4,3	4,7	3,5	1,5	1,0	1,9	1,7
Euroområdet**	3,3	2,8	2,8	1,9	2,0	2,0	1,7
Danmark	3,9	3,4	2,7	1,7	1,8	1,6	1,7
Storbritannien	4,4	4,3	2,4	2,0	1,4	2,3	2,2
Polen	9,6	6,3	5,5	4,1	3,3	4,6	4,4
Tjeckien	8,7	6,3	4,6	2,5	2,2	3,2	2,1
Ungern	13,3	8,5	4,7	3,6	3,6	3,5	3,9
EU-länder***	3,7	3,2	2,9	2,0	2,0	2,2	1,9
USA	3,4	3,3	2,1	2,1	1,9	2,2	2,3
Sverige	4,0	3,4	3,7	2,1	1,4	2,8	2,3

* Första tre kvartalen 2015.

** Avser samtliga euroländer exklusive Cypern, Luxemburg, Malta, Estland, Lettland, Litauen 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 5.9–5.12 redovisas utvecklingen av arbetskraftskostnader, produktivitet och enhetsarbetskostnader enligt amerikanska Conference Board, kompletterat med uppgifter från OECD:s databaser. Uppgifterna baseras på respektive lands

nationalräkenskaper. Utvecklingen för Sverige redovisas enligt uppgifter från de svenska nationalräkenskaperna.

Uppgifterna om arbetskraftskostnadernas utveckling från Conference Board kan skilja sig avsevärt från data hämtade från Labour Cost Index (LCI) i tabell 5.8, 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 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. Den genomsnittliga ökningen 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 5.9 Arbetskraftskostnader per timme i tillverkningsindustrin Conference Board.
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	Genomsnitt 1998–2002	Genomsnitt 2003–2007	Genomsnitt 2008–2012	Genomsnitt 2013–2014	2012	2013	2014
Tyskland	2,7	1,9	2,2	2,3	3,3	2,9	1,7
Frankrike	3,7	3,1	3,3	1,8	3,5	1,8	1,9
Italien	2,2	3,1	3,4	1,9	2,7	2,3	1,6
Belgien	2,9	3,0	2,9	2,1	3,7	3,1	1,2
Nederländerna	4,2	2,9	2,4	3,6	2,0	3,7	3,5
Spanien	1,8	5,2	2,2	1,4	1,8	1,1	1,7
Finland	4,7	3,2	2,5	1,0	3,2	0,9	1,1
10 euroländer*	3,3	2,9	2,6	2,2	3,0	2,5	1,9
Danmark	3,3	5,4	2,8	2,2	2,5	2,5	1,8
Storbritannien	5,5	5,5	3,7	3,0	2,3	3,1	3,0
15 EU-länder**	3,9	3,5	2,9	2,4	3,1	2,6	2,2
Norge	5,8	4,2	4,2	3,8	4,9	4,7	2,8
USA	4,6	3,8	2,2	1,3	1,7	0,6	1,9
Japan	0,3	-1,1	0,9	1,8	-0,4	1,2	2,5
21 OECD***	3,9	3,5	2,9	2,4	3,0	2,5	2,3
Sverige****	4,3	3,9	2,8	2,0	5,5	2,3	1,8

* Beräkningarna inkluderar även Irland, Portugal och Österrike. Vägt med KIX-vikter.

** Beräkningarna inkluderar även Tjeckien, Polen och Ungern. Vägt med KIX-vikter.

*** Beräkningarna inkluderar även Kanada, Australien och Sydkorea

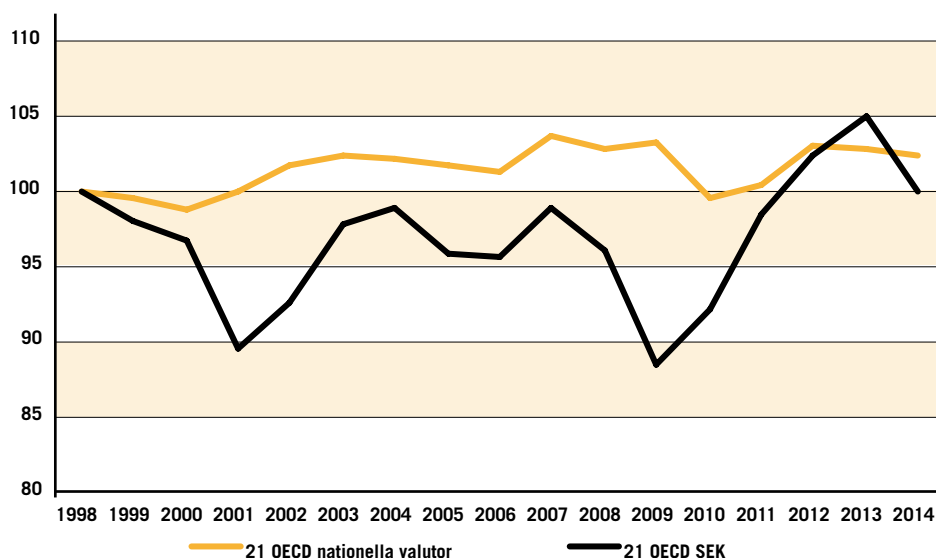
**** Enligt SCB Källor: Conference Board, OECD, SCB, Eurostat, Medlingsinstitutet

I likhet med LCI visar **tabell 5.9** hur de svenska arbetskraftskostnaderna i industrin från 1998 till 2007 har ökat snabbare än i både EU och USA. Åren 2008–2012 var emellertid den svenska utvecklingen i stort sett i linje med ökningstakten i EU och OECD. Åren 2013–2014 ökade till och med de svenska arbetskraftskostnaderna något långsammare än i konkurrentländerna.

5.2.2 Relativt små effekter av kronkursen på längre sikt

Sett över hela perioden 1998–2014 ökade arbetskraftskostnaderna i den svenska industrin drygt 2 procent mer än i konkurrentländerna i OECD (**diagram 5.10**). Utvecklingen var ungefär densamma gentemot EU-15.

Diagram 5.10 Sveriges arbetskraftskostnader i tillverkningsindustrin i förhållande till OECD
Svenska kronor respektive nationella valutor, index 1998=100



Källor: Conference Board, OECD, Eurostat, SCB, Riksbanken, Medlingsinstitutet

I förhållande till euroområdet ökade de svenska arbetskraftskostnaderna cirka 10 procent mer och jämfört med Tyskland 16 procent mer. Däremot ökade de svenska arbetskraftskostnaderna mindre än i Storbritannien och Danmark.

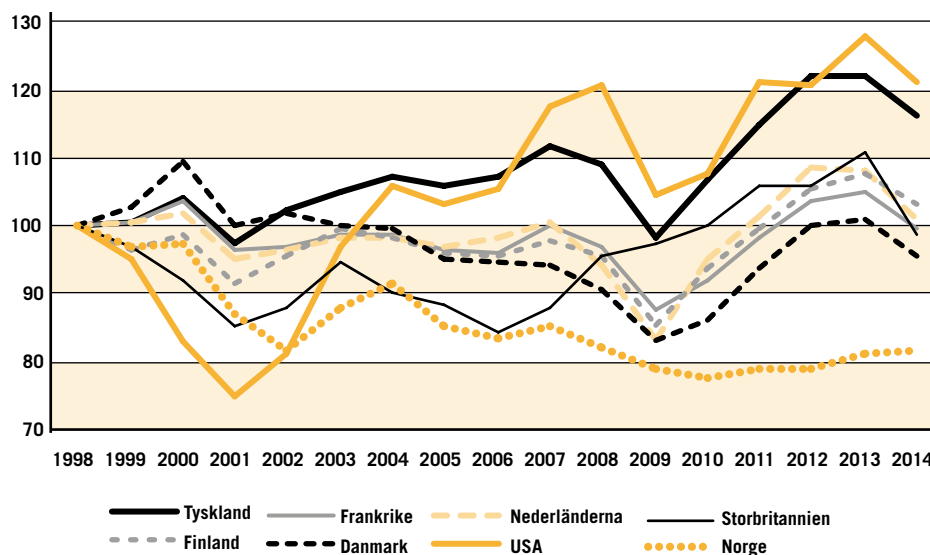
Eftersom kronan endast försvagades med ett par procent mellan åren 1998 och 2014 under perioden var de relativa arbetskraftskostnaderna i förhållande till OECD-länderna i stort sett desamma 2014 som 1998 omräknat i svenska kronor. Enskilda år har kronkursen haft stor påverkan, i första hand i samband med IT-kraschen i början av 2000-talet och finanskrisen 2008/2009. Efter 2009 skedde en kraftig återhämtning av kronan, men 2014 bröts denna utveckling och kronan försvagades med cirka 3,5 procent mätt enligt KIX-index. Försvagningen fortsatte under inledningen av 2015 och för helåret 2015 försvagades kronan med ytterligare cirka 5,5 procent jämfört med 2014. Framför allt blev den amerikanska dollarn väsentligt dyrare, men kronan försvagades också avsevärt gentemot det brittiska pundet. Kronförsvagningen 2015 indikerar en ytterligare nedgång i de relativa arbetskraftskostnaderna detta år räknat i gemensam valuta. Från halvårsskiftet 2015 skedde en viss förstärkning av kronan, men den var för liten för att radera ut försvagningen under början av året. Om kronkursen från slutet av 2015 består under 2016 kommer sannolikt det svenska kostnadsläget i stället att försämrats mätt i gemensam valuta.

I **diagram 5.11** visas den svenska industrins relativa arbetskraftskostnader i gemensam valuta. Relativt USA steg de svenska arbetskraftskostnaderna med 21 procent mellan åren 1998 och 2014. Under denna period förstärktes kronan mot dollarn med 16 procent. Mätt i nationell valuta ökade således de svenska arbetskraftskostnaderna med bara 5 procent mer än i USA. Gentemot euroländerna försämrades kostnadsläget med 7 procent i gemensam valuta under samma period. Kronan försvagades med knappt 3 procent under perioden så räknat i nationell valuta

försämrades kostnadsläget med 10 procent. Kronans påverkan på Sveriges relativa arbetskraftskostnader i förhållande till euroområdet och EU har sammantaget varit väsentligt mindre än i förhållande till USA.

Diagram 5.11 Sveriges arbetskraftskostnader i tillverkningsindustrin i förhållande till handelspartners

Svenska kronor, index 1998=100



Källor: Conference Board, OECD, Eurostat, SCB, Riksbanken, Medlingsinstitutet

Räknat i gemensam valuta försämrades de svenska arbetskraftskostnaderna med 16 procent gentemot Tyskland och 3 procent gentemot Finland. I förhållande till Danmark förbättrades dock kostnadsläget med 4 procent. Storbritanniens arbetskraftskostnader ökade klart snabbare än de svenska under perioden men samtidigt förstärktes kronan mot pundet med nästan 17 procent. Därmed begränsades förbättringen i Sveriges kostnadsläge gentemot Storbritannien till 1 procent under perioden 1998–2014.

5.2.3 Stark produktivitetstillväxt i svensk industri

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. Produktiviteten i den svenska industrin utvecklades mycket starkt såväl under senare delen av 1990-talet som under första dryga halvan av 00-talet. För perioden 1998–2002 noterades produktivitetstillväxten i svensk industri till nära 6 procent per år att jämföra med omkring 3,5 procent i EU och OECD (**tabell 5.10**). I Tyskland ökade produktiviteten med knappt 2,5 procent per år. Bland Sveriges viktigare konkurrentländer var det bara Finland och USA som hade en starkare utveckling. Under perioden 2003–2007 förstärktes produktivitetstillväxten ytterligare och fortsatte att överträffa flertalet konkurrentländer.

Tabell 5.10 Utveckling av produktivitet inom tillverkningsindustrin
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	Genomsnitt 1998–2002	Genomsnitt 2003–2007	Genomsnitt 2008–2012	Genomsnitt 2013–2014	2012	2013	2014
Tyskland	2,3	4,7	0,6	0,2	-0,8	-0,2	0,6
Frankrike	4,7	4,2	2,0	1,2	2,0	0,6	1,8
Italien	0,9	1,6	1,0	-0,2	1,1	1,1	-1,5
Belgien	2,8	3,9	1,8	2,7	3,9	2,0	3,3
Nederländerna	3,2	4,8	1,1	2,3	0,2	1,3	3,2
Spanien	1,5	2,7	1,4	2,5	2,4	3,2	1,9
Finland	7,2	7,3	-3,5	2,0	-10,6	2,6	1,4
10 euroländer*	3,4	4,4	0,8	1,1	-0,4	0,8	1,4
Danmark	1,7	4,0	4,1	2,1	7,1	4,4	-0,1
Storbritannien	3,6	4,9	1,2	0,5	-2,6	-1,0	2,0
15 EU-länder**	3,5	4,7	1,5	1,2	0,2	0,8	1,6
Norge	1,9	2,2	2,2	2,2	0,8	2,0	2,4
USA	6,0	6,0	1,8	1,1	-1,5	0,7	1,4
Japan	2,5	5,0	2,7	2,5	2,2	3,2	1,9
21 OECD***	3,7	4,7	1,6	1,3	0,1	1,0	1,7
Sverige****	5,8	7,2	1,2	1,5	-3,3	2,7	0,5

* Beräkningarna inkluderar förutom länderna ovan även Irland, Portugal och Österrike.

** Beräkningarna inkluderar förutom länderna ovan även Tjeckien, Polen och Ungern.

*** Beräkningarna inkluderar förutom länderna ovan även Kanada, Australien och Sydkorea

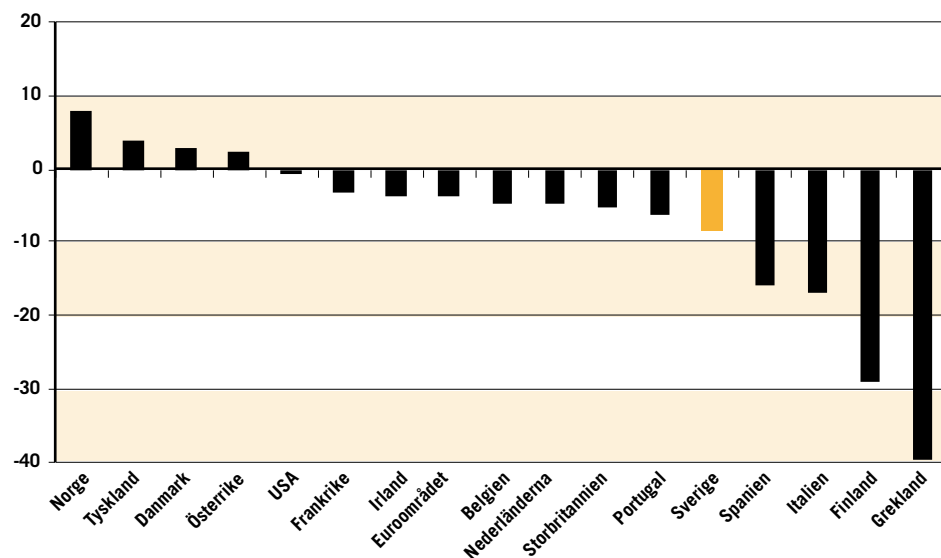
**** Enligt SCB

Källor: Conference Board, OECD, SCB, Eurostat, Medlingsinstitutet

En tydlig inbromsning i den svenska produktivitetstillväxten inträffade 2007. När industrins produktion sedan föll kraftigt i samband med finanskrisen hösten 2008 minskade produktiviteten i absoluta tal. Med undantag för en uppstuds under konjunkturåterhämtningen 2010 har produktivitetstillväxten därefter förblivit svag. Den svaga utvecklingen av produktiviteten sedan slutet av 2000-talet är dock inget isolerat svenskt fenomen utan har drabbat de allra flesta OECD-länder. Sedan 2008 har produktivitetstillväxten i svensk industri utvecklats ungefär i linje med EU och OECD. I länder som Tyskland och Finland har produktiviteten utvecklats långsammare än i Sverige de senaste åren medan bland andra Danmark, Irland och Norge haft en högre ökningstakt.

I **diagram 5.12** redovisas industriproduktionens nivå 2014 jämfört med nivån 2007 för ett urval av EU-länder samt USA och Norge. I flertalet länder var produktionen 2014 fortfarande lägre än före finanskrisen. Undantagen var Norge, Tyskland, Danmark och Österrike. Sverige är ett av de länder där produktionen fallit relativt mycket. Endast Finland och Sydeuropas krisländer hade en svagare utveckling.

Diagram 5.12 Industriproduktion 2014 jämfört med 2007
Procent



Källor: Conference Board, Eurostat, SCB, Medlingsinstitutet

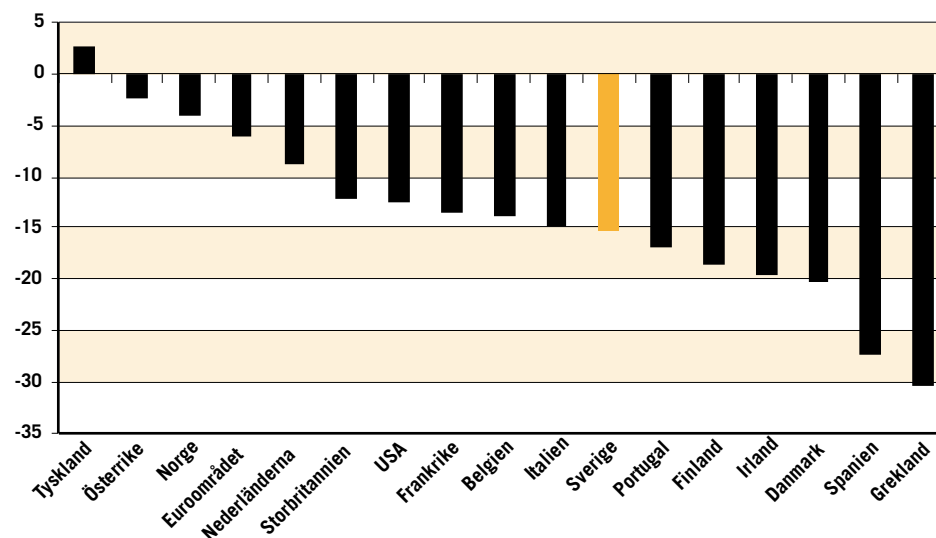
I **diagram 5.13** redovisas antalet sysselsatta inom industrin 2014 jämfört med 2007. Endast i Tyskland var industrisysselsättningen högre 2014 än 2007. Även i Österrike och Norge hölls sysselsättningen uppe väl. I Sverige var antalet industrisysselsatta cirka 15 procent lägre 2014 jämfört med 2007, eller cirka 100 000 personer färre. En svagare utveckling kan bara noteras för PIIGS-länderna³ exklusive Italien samt för Finland och Danmark. I Spanien och Grekland tappade industrin närmare 30 procent av antalet sysselsatta. Vad gäller Finland kan noteras att landet haft såväl en svag utveckling av produktion, sysselsättning som produktivitet, vilket delvis kan knytas till de tidigare nämnda strukturella problemen inom nyckelbranscher som telekom och skog.

Räknat i antalet arbetade timmar föll sysselsättningen mer i de flesta länder än räknat i antalet sysselsatta personer. Detta hänger bland annat samman med att många länder subventionerade korttidsarbete under finanskrisens mest akuta skede.

3 Portugal, Italien, Irland, Grekland och Spanien.

Diagram 5.13 Industrisysselsättning 2014 jämfört med 2007

Procent

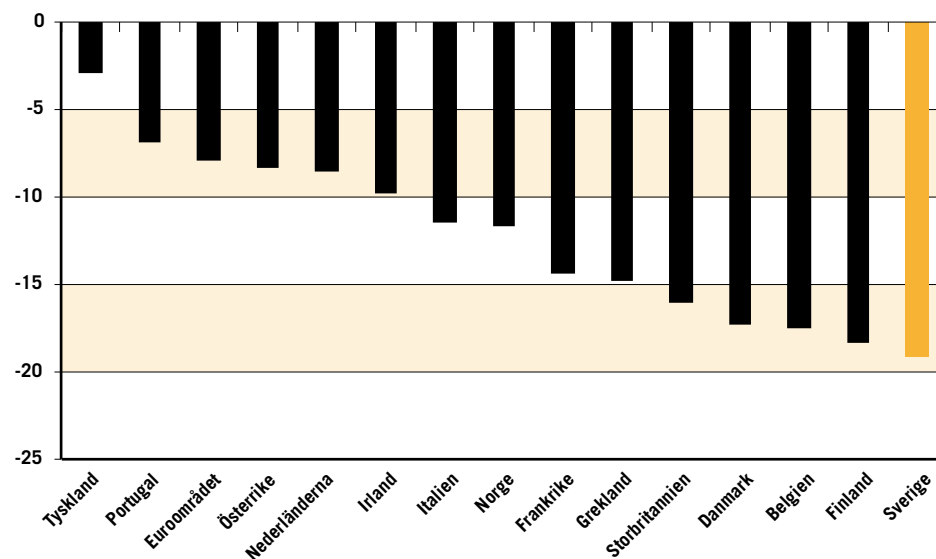


Källor: Conference Board, Eurostat, SCB, Medlingsinstitutet

Sverige har haft en produktivitetsutveckling i linje med konkurrentländernas, medan sysselsättning och produktion gått svagare. **Diagram 5.14** illustrerar att industrisysselsättningens *andel* av den totala sysselsättningen sjönk på de allra flesta håll. Tyskland var det land där industrin upprätthöll sin andel bäst. Där sjönk andelen bara med ett par procent. Mest minskade industrins andel av sysselsättningen i Sverige. Även i till exempel Finland, Danmark och Belgien utgjorde sysselsättningen i industrin en väsentligt lägre andel av den totala sysselsättningen 2014 än 2007.

Diagram 5.14 Industrins andel av total sysselsättning 2014 jämfört med 2007

Procent



Källor: Eurostat, SCB, Medlingsinstitutet

5.2.4 Svenska enhetsarbetskostnader har sjunkit jämfört med många länder

Utvecklingen av arbetskraftskostnad per producerad enhet, eller enhetsarbetskostnad, är ett av de mest använda måtten för att jämföra olika länders kostnads- mässiga konkurrenskraft. Enhetsarbetskostnaden beräknas genom att man sätter företagets totala arbetskraftskostnad i relation till deras produktion, där produktionen definieras som förädlingsvärdet i fasta priser. Utvecklingen av enhetsarbetskostnaden kan också räknas fram som skillnaden mellan utvecklingen av arbetskraftskostnaden per timme och produktivitetstillväxten. Enhetsarbetskostnaden speglar alltså den sammanlagda effekten av förändringar i produktivitet och arbetskraftskostnader. Enhetsarbetskostnadens utveckling är en central faktor för många företag när de ska sätta sina priser.

Mellan åren 1998 och 2002 minskade de svenska enhetsarbetskostnaderna med knappt 1,5 procent per år (**tabell 5.11**). Under följande femårsperiod, åren 2003–2007, var minskningen drygt 3 procent. Förklaringen till de fallande enhetsarbetskostnaderna var en stark produktivitetstillväxt. Inom EU och OECD ökade enhetsarbetskostnaderna med knappt 0,5 procent åren 1998–2002 och minskade med cirka 1 procent åren 2003–2007. Sedan 2008 har de svenska enhetsarbetskostnaderna ökat marginellt långsammare än i OECD och EU. Även jämfört med Tyskland har de svenska enhetsarbetskostnaderna ökat i långsammare takt. I förhållande till USA och Danmark har dock de svenska enhetsarbetskostnaderna ökat mer under senare år.

Tabell 5.11 Utveckling av arbetskraftskostnad per producerad enhet – tillverkningsindustrin
Nationell valuta. Procentuell förändring från föregående år

	Genomsnitt 1998–2002	Genomsnitt 2003–2007	Genomsnitt 2008–2012	Genomsnitt 2013–2014	2012	2013	2014
Tyskland	0,3	-2,7	1,6	2,1	4,1	3,2	1,1
Frankrike	-1,0	-1,1	1,3	0,6	1,4	1,1	0,2
Italien	1,4	1,4	2,4	2,2	1,5	1,2	3,2
Belgien	0,2	-0,9	1,1	-0,5	-0,2	1,0	-2,1
Nederländerna	0,9	-1,8	1,3	1,3	1,8	2,4	0,2
Spanien	0,3	2,5	0,8	-1,2	-0,6	-2,0	-0,3
Finland	-2,3	-3,8	6,2	-1,0	15,4	-1,7	-0,3
10 euroländer*	-0,1	-1,4	1,9	1,1	3,5	1,7	0,5
Danmark	1,6	1,3	-1,2	0,0	-4,3	-1,9	1,9
Storbritannien	1,8	0,5	2,5	2,5	5,1	4,1	0,9
15 EU-länder**	0,4	-1,1	1,6	1,2	3,1	1,8	0,6
Norge	3,8	2,0	1,9	1,6	4,0	2,6	0,5
USA	-1,3	-2,0	0,4	0,2	3,4	-0,1	0,4
Japan	-2,1	-5,8	-1,7	-0,7	-2,6	-1,9	0,6
21 OECD***	0,3	-1,0	1,4	1,0	3,0	1,5	0,6
Sverige****	-1,4	-3,1	1,5	0,4	9,2	-0,3	1,2

* Beräkningarna inkluderar förutom länderna ovan även Irland, Portugal och Österrike.

** Beräkningarna inkluderar förutom länderna ovan även Tjeckien, Polen och Ungern.

*** Beräkningarna inkluderar förutom länderna ovan även Kanada, Australien och Sydkorea

**** Enligt SCB

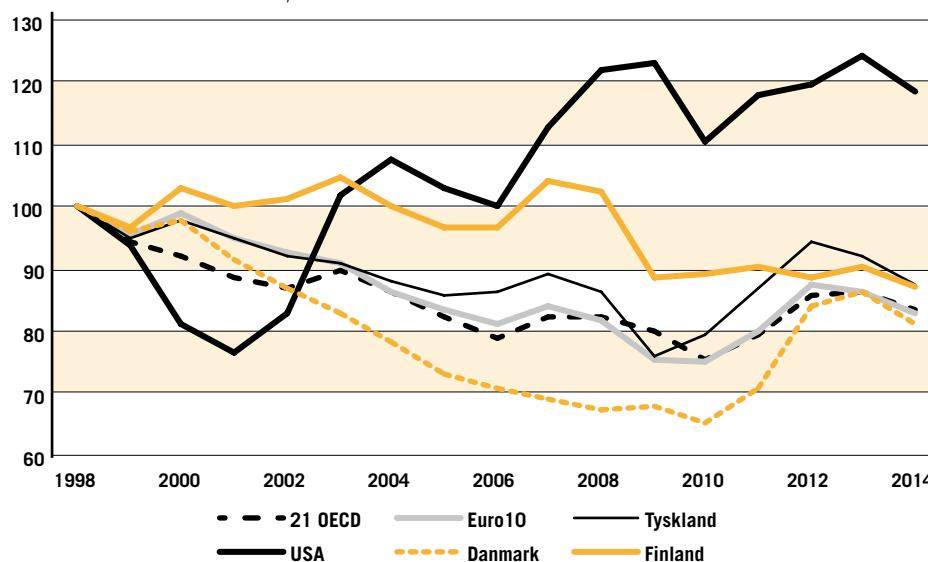
Källor: Conference Board, OECD, SCB, Eurostat, Medlingsinstitutet

I **diagram 5.15** visas utvecklingen av de svenska enhetsarbetskostnaderna i förhållande till konkurrentländerna omräknat till svenska kronor. Som tidigare redovisats i **diagram 5.11** har kronans utveckling haft relativt små effekter på kostnadsläget sett över hela perioden 1998-2014. Däremot har växelkursen spelat stor roll under vissa

perioder och även sett över hela den redovisade perioden gentemot enskilda länder/valutor, inte minst mot den amerikanska dollarn och det brittiska pundet.

Diagram 5.15 Sveriges enhetsarbetskostnader i tillverkningsindustrin i förhållande till handelspartnernas

Omräknat till svenska kronor, index 1998=100



Källor: Conference Board, OECD, SCB, Eurostat, Medlingsinstitutet och Riksbanken.

Sett över hela perioden 1998–2014 förbättrades det relativa kostnadsläget för svensk industri med 12–13 procent mot både Tyskland och Finland. I förhållande till OECD och euroområdet var förbättringen 17 procent och 19 procent gentemot Danmark. Däremot försämrades kostnadsläget i förhållande till USA med närmare 20 procent. Orsaken till denna försvagning av konkurrenskraften är i första hand en förstärkning av den svenska kronan mot dollarn, men även räknat i nationella valutor försvagades den svenska konkurrenskraften mot USA. Från och med våren 2014 inleddes emellertid en kraftig försvagning av kronan mot dollarn från cirka 6,40 till nivåer kring 8,50 i slutet av 2015.

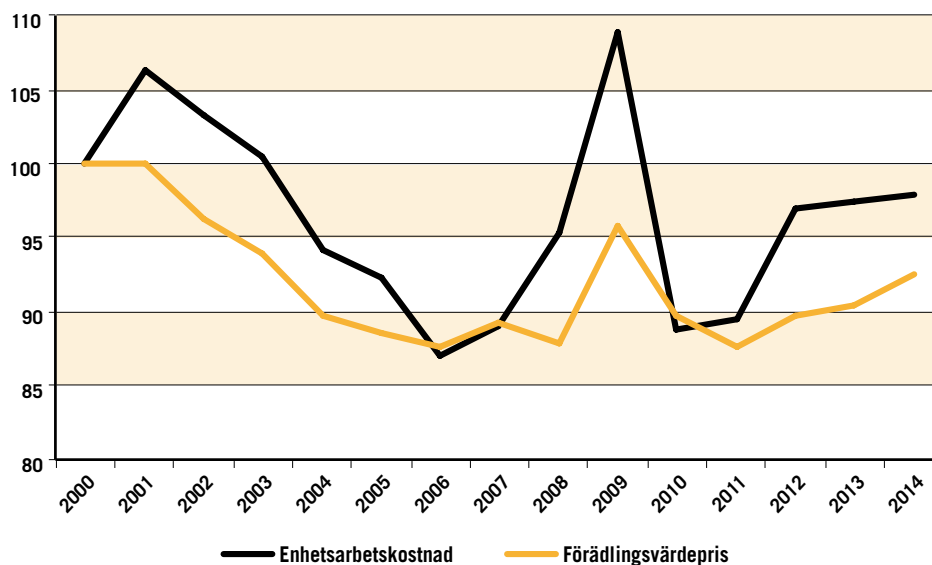
Kronans förstärkning under åren 2010–2013 innebar att de svenska relativa enhetsarbetskostnaderna steg i förhållande till de flesta konkurrentländerna. I förhållande till Danmark och USA försämrades också konkurrenskraften som en följd av en högre ökningstakt i enhetsarbetskostnaderna. Växelkursen gick dock åt motsatt håll under 2014 och 2015. Även om uppgifterna för enhetsarbetskostnaderna 2015 är knapphändiga indikerar kronförsvagningen att konkurrenskraften för svensk industri stärktes under året.

5.2.5 Uppgång i industrins arbetskraftskostnadsandel

Att Sveriges relativa enhetsarbetskostnader sjunkit i förhållande till många konkurrentländer beror som tidigare nämnts på en gynnsam utveckling av produktiviteten. Samtidigt hänger produktivitetstillväxten i hög grad samman med industristrukturen i respektive land. I ett nordiskt perspektiv är det till exempel naturligt att Sverige och Finland hade en starkare tillväxt i produktiviteten än Danmark under slutet av 1990-talet och de första fem, sex åren av 2000-talet. Detta bland

annat tack vare den högproduktiva teleproduktindustrins relativt stora betydelse i Sverige och Finland, medan dansk industri i högre grad dominerats av till exempel läkemedel och livsmedel och andra branscher med en lägre produktivitetstillväxt. Samtidigt har priserna utvecklats betydligt mer gynnsamt för dansk industri än för svensk och finländsk industri, vilket har begränsat löne- och vinstutrymmet i dessa bägge länder i förhållande till Danmark.

Diagram 5.16 Förädlingsvärdespris och enhetsarbetskostnad i svensk industri
Index 2000=100



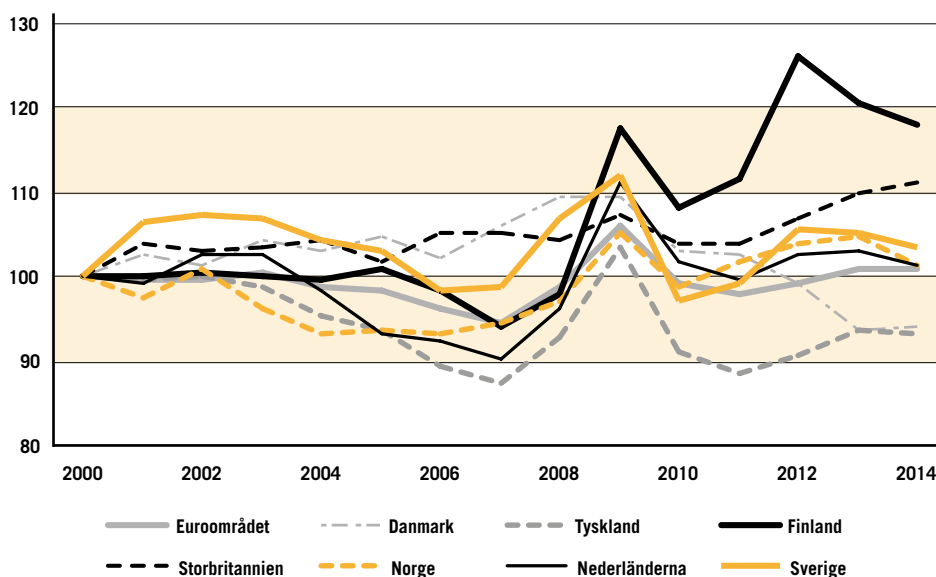
Källor: SCB och Medlingsinstitutet

Som framgår av **diagram 5.16** har visserligen enhetsarbetskostnaderna fallit i svensk industri men det har också de priser som industrin kunnat ta ut. Priserna har fallit mer än enhetsarbetskostnaderna, vilket medfört att industrins vinstandel gått ned under åren 2000–2014 medan löneandelen, eller rättare sagt arbetskraftskostnadsandelen, gått upp.

Jämför man utvecklingen av arbetskraftskostnadsandelen i svensk industri mellan 2000 och 2014 med motsvarande utveckling i konkurrentländerna, kan konstateras att den stigit tydligt i förhållande till Tyskland och Danmark, och i mindre utsträckning jämfört med euroområdet och Norge (**diagram 5.17**).

Diagram 5.17 Arbetskraftskostnadsandelar i tillverkningsindustrin

Index 2000=100



Källor: Eurostat, SCB och Medlingsinstitutet

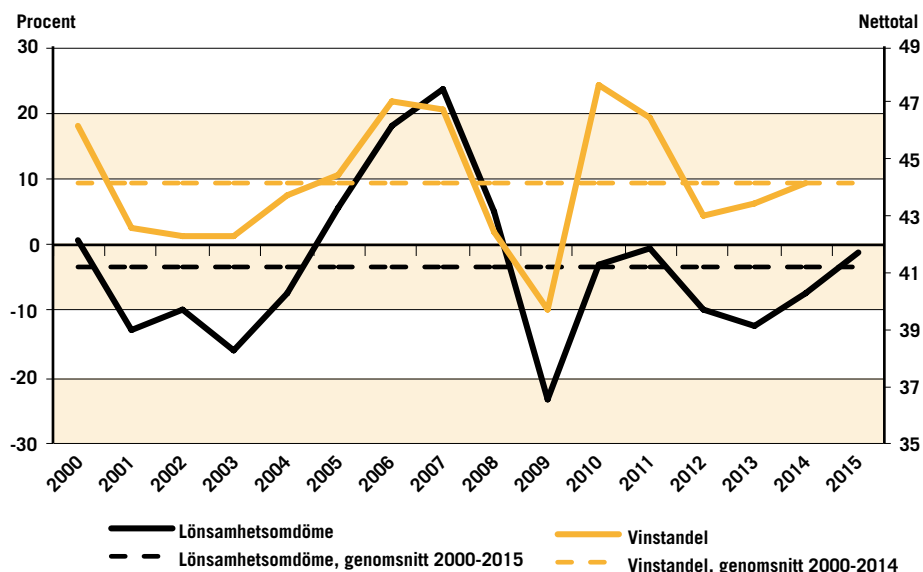
Finland är det av Sveriges viktigare konkurrentländer som under perioden uppvisar den största uppgången i arbetskraftskostnadsandelen. I Danmark har däremot arbetskraftskostnadsandelen fallit påtagligt de senaste åren. Som tidigare redovisats beror detta både på en inbromsning i löneökningstakten och på en förhållandevis gynnsam produktivitetsutveckling. Under åren före finanskrisen var det närmast överhettning på dansk arbetsmarknad och arbetskraftskostnadsandelen steg då tydligt. För hela perioden har arbetskraftskostnadsandelen begränsats av en gynnsam utveckling av priserna på danska exportprodukter, det vill säga bytesförhållandet har stärkts.

I Tyskland innebar de återhållsamma löneökningarna under en lång följd av år att arbetskraftskostnadsandelen föll. De senaste åren har arbetskraftskostnadsandelen uppvisat en svagt uppåtgående trend, men ligger fortfarande klart under nivån från tiden omkring millennieskiftet.

Tittar man på utvecklingen de senaste åren i Sverige kan konstateras att arbetskraftskostnadsandelen ökade framför allt 2012 då kombinationen av höga ökningar av arbetskraftskostnader, fallande produktivitet och en starkt krona pressade industrins vinster. Därefter har utvecklingen varit mindre dramatisk och arbetskraftskostnadsandelen har fallit något.

För 2015 finns ännu så länge begränsad information om utvecklingen för löner och vinster, men förhållandevis återhållsamma ökningar av arbetskraftskostnaderna och kronans försvagning indikerar en viss återhämtning av den svenska industrins vinstandel. Även de omdömen om lönsamheten som industriföretagen lämnar i Konjunkturinstitutets barometer indikerar en förbättring under 2015. Som framgår av **diagram 5.18** ger också dessa omdömen en likartad bild av vinstläget som vinstandelen enligt nationalräkenskaperna.

Diagram 5.18 Vinstandel och lönsamhetsomdömen i tillverkningsindustrin
Procent respektive netttotal



Källor: SCB, Konjunkturinstitutet (konjunkturbarometern) och Medlingsinstitutet

5.2.6 Hög svensk kostnadsnivå men avståndet till Tyskland krymper

Arbetskraftskostnadernas nivå är sämre belyst än utvecklingen över tid. En av de viktigaste källorna för arbetskraftskostnadernas nivå är Labour Cost Survey, LCS, från Eurostat som publiceras för EU-länderna och ytterligare några länder som till exempel Norge. LCS genomförs vart fjärde år och det senaste undersökningsåret är 2012. Det bör också påpekas att Sveriges kostnadsnivå enligt en del andra alternativa källor, till exempel amerikanska Conference Board, är betydligt lägre än vad som redovisas enligt LCS. Som exempel kan nämnas att medan LCS för 2012 anger en tysk kostnadsnivå som ligger 13 procent lägre än den svenska anger Conference Board en nivå som ligger 5 procent lägre. Detta illustrerar de betydande osäkerheter som ligger i beräkningarna av arbetskraftskostnadsnivåer.

I **tabell 5.12** redovisas nivån på arbetskraftskostnaden räknat per timme och uttryckt i euro för ett antal EU-länder och Norge enligt LCS för 2012. I tabellen har nivåerna för 2014 och 2015 beräknats genom att skriva fram nivån 2012 med utvecklingen för Labour Cost Index dessa år. Utvecklingen i nationella valutor har sedan räknats om till euro.

Tabell 5.12 Arbetskraftskostnad i industrin
Euro per timme

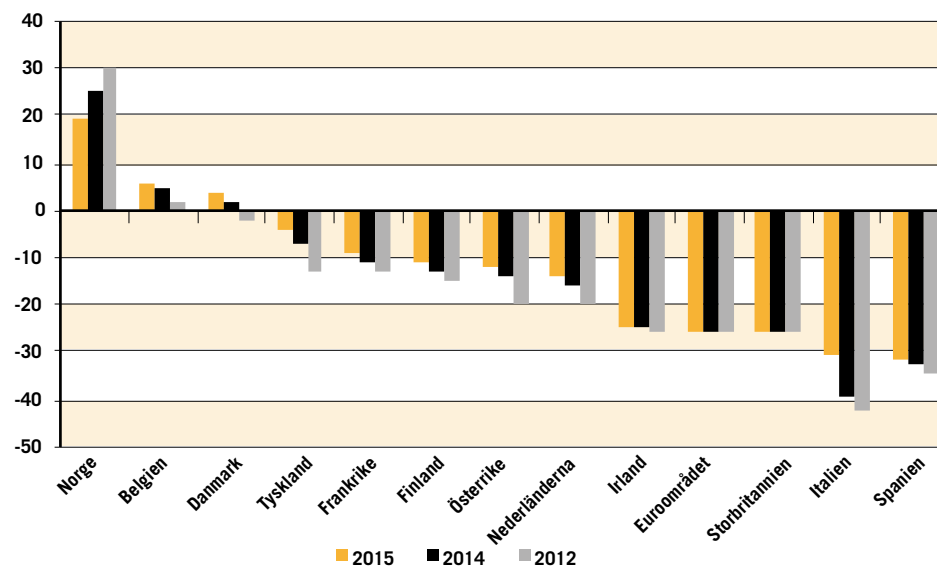
	2012	2014	2015*
Norge	53,77	51,79	48,76
Belgien	42,02	43,20	43,29
Danmark	40,63	41,96	42,66
Sverige	41,36	41,20	40,99
Tyskland	36,13	38,22	39,38
Frankrike	36,10	36,90	37,40
Finland	35,03	36,02	36,63
Österrike	33,38	35,34	36,24
Nederländerna	33,29	34,84	35,25
Irland	30,83	31,26	31,00
Euroområdet	30,64	30,64	30,64
Storbritannien	24,03	25,07	28,45
Italien	27,11	27,76	27,89
Spanien	22,42	22,80	22,67
Portugal	10,94	10,69	11,14
Tjeckien	9,67	9,32	9,60
Ungern	7,55	7,57	7,83
Polen	6,85	7,40	7,73

*Framskrivet med årstakten enligt Labour Cost Index första tre kvartalen 2015

Källor: Eurostat (Labour Cost Survey och Labour Cost Index), Riksbanken, Medlingsinstitutet

Sverige hör till en grupp av fyra länder tillsammans med Norge, Danmark och Belgien med arbetskraftskostnader som överstiger 40 euro i timmen, motsvarande en timkostnad på knappt 400 svenska kronor. Norge har de överlägset högsta arbetskraftskostnaderna även om avståndet till övriga länder minskat en del, framför allt beroende på en försvagning av den norska kronan, i synnerhet under 2015. Även den svenska kronan försvagades åren 2014 och 2015 och bidrog därmed till en nedgång av svensk industris relativa kostnadsläge. Medan Sveriges viktigaste konkurrentland Tyskland hade arbetskraftskostnader som var närmare 13 procent lägre än Sveriges 2012, hade denna skillnad minskat till knappt 4 procent 2015, enligt preliminära beräkningar. Även i förhållande till flertalet övriga EU-länder har Sveriges relativa kostnadsläge minskat en del (**diagram 5.19**).

Diagram 5.19 Arbetskraftskostnadsnivåer i industrin i olika länder i förhållande till Sverige Procent



Källor: Eurostat (Labour Cost Survey och Labour Cost Index, Riksbanken, Medlingsinstitutet)

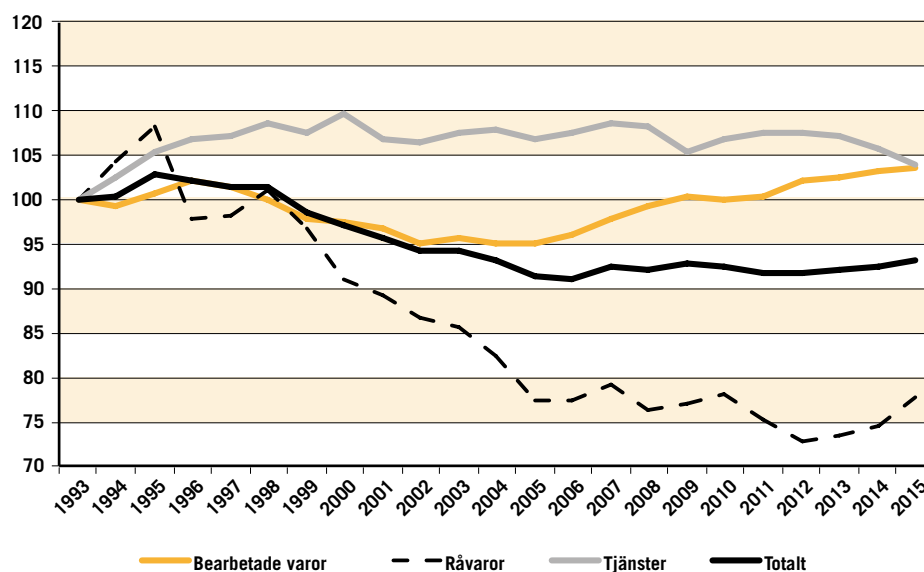
5.2.7 Bytesförhållandet

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. 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 eftersom vi nettoimporterar olja. När vi får betala mer för en given kvantitet import får vi ett något försämrat välstånd.

Som framgår av **diagram 5.20** försämrades bytesförhållandet för Sveriges del trendmässigt under perioden 1995–2006. Under denna period ökade importpriserna 13 procent mer än exportpriserna. En bidragande orsak till denna utveckling var försvagningen av kronan, men en viktigare förklaring var en ogynnsam varusammansättning. Inte minst gäller detta förhållandet mellan priserna på de råvaror som Sverige importerar och de råvaror vi exporterar. I synnerhet förklarar den kraftiga prisuppgången på råolja och petroleumprodukter den negativa utvecklingen av bytesförhållandet på råvaror. Under 2015 föll dock oljepriset kraftigt, varpå bytesförhållandet för råvaror förbättrades påtagligt.

Diagram 5.20 Sveriges bytesförhållande
Index 1993=100



Källa: Konjunkturinstitutet

En hög andel telekomprodukter i svensk export och fallande prisutveckling för dessa varor är en viktig förklaring till försämringen av bytesförhållandet för bearbetade varor fram till mitten av 00-talet. Därefter har dock exportpriserna på bearbetade varor ökat snabbare än importpriserna och 2015 var nivån på bytesförhållandet högre än i mitten av 1990-talet.

Priserna på tjänstexporten ökade mer än priserna på tjänsteimporten under 1990-talet. Efter en viss försämring av bytesförhållandet på tjänster i början av 2000-talet har nivån legat tämligen stabilt. Under 2014 och 2015 har det dock skett en viss försvagning av bytesförhållandet för tjänster. För bytesförhållandet totalt sett för varor och tjänster har nivån varit stabil sedan mitten av 00-talet.

6. Lönestatistik

Medlingsinstitutet är statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken som beskrivs översiktligt i detta kapitel. Den officiella statistiken visar både löneutveckling och lönenivåer och kan också användas för att analysera löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Statistiken kan grovt delas in i tre olika delar. Konjunkturlönestatistiken beskriver lönernas utveckling medan lönestrukturstatistiken även beskriver lönenivåerna. I den officiella statistiken ingår också den statistik som tas fram inom ramen för EU-samarbetet.

De uppmätta löneökningarna för månaderna januari till och med oktober 2015 uppgår till 2,4 procent för hela ekonomin.

Lönestrukturstatistiken visar att den genomsnittliga lönen i Sverige 2014 var 31 400 kronor. Manliga tjänstemän i privat sektor hade den högsta genomsnittslönen och kvinnliga arbetare i privat sektor den lägsta.

6.1 Lönestatistikens uppbyggnad

Den officiella statistiken kan bland annat delas in efter näringsgrenar och yrken. Någon redovisning baserad på kollektivavtalsområden finns inte i den officiella statistiken.

6.1.1 Konjunkturlönestatistiken

Konjunkturlönestatistiken har som huvudsyfte att månadsvis 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 februari 2016 publiceras blir uppgifterna för februari 2015 definitiva. De lokala förhandlingarna drar i många fall ut på tiden och en god periodisering av löneökningarna i statistiken är synnerligen viktig ur analysynpunkt.

Konjunkturlönestatistiken är summarisk: en lönesumma i form av överenskommen månadslön samlas in för samtliga månadsavlönade i de företag som ingår i undersökningen. Den genomsnittliga överenskomna månadslönen beräknas sedan genom att summan av överenskommen månadslön delas med antalet anställda månadsavlönade. För timavlönade beräknas genomsnittlig timlön som den totalt utbetalda lönesumman delad med det motsvarande antalet utförda arbetstimmar. Statistiken bygger alltså inte på uppgifter om enskilda individer utan på lönesumman hos respektive arbetsgivare.

I konjunkturlönestatistiken får förändringar i sammansättningen av individer hos arbetsgivaren därför genomslag. Man kan säga att konjunkturlönestatistiken belyser lönenivån och dess förändring utifrån företagets 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 och landsting. För privat sektor det en urvalsundersökning, medan man i staten undersöker en begränsad population.

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 2015 består av 5 869 företag.

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

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.

De olika undersökningarna använder delvis olika lönemått och insamlingsmetoder:

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_2015.pdf

Eftersom lönebegreppen skiljer sig åt i konjunkturlönestatistikens olika delar är uppgifterna om lönenivå inte jämförbara. Medlingsinstitutet gör sammanvägningar av förändringstalen till löneökningar för olika sektorer och för hela ekonomin, medan Statistiska centralbyrån, SCB, också redovisar lönenivåer. 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.

Det direkta användningsområdet för konjunkturlönestatistiken är främst som underlag för ekonomisk analys och konjunkturbedömningar. Framför allt 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 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 nationalräkenskaperna.

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.

6.1.2 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 urvalsundersökning¹ och offentlig sektor totalundersöks. Mätperioden är september för privat sektor och staten samt november för kommuner och landsting. Statistiken är därmed känslig för när de avtalsmässiga höjningarna sker samt även för om de nya lönerna har hunnit betalas ut vid mättillfället.

Den årliga statistiken efter sektor publiceras i maj året efter statistikåret (insam-

¹ Se fördjupningsrutan om lönestrukturstatistiken.

lingsåret), 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 förfogande². Därmed undviks bland annat dubbelinsamling, vilket minskar företagens uppgiftslämnar-
börda. 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 2015 många av Unionens avtalsområden samt flera Sacoförbund, däribland Sveriges Ingenjörer, statistikavtal med sina motparter. Drygt hälften av de anställda på arbetarsidan finns i avtalsområden med statistikavtal.

Användare av lönestrukturstatistiken är bland annat arbetsmarknadens parter, olika statliga och regionala organ, företag, forskare, 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 8 873 företag, organisationer och stiftelser 2014, dras genom ett obundet slumpmässigt urval. Urvalet stratifieras efter företagsstorlek i 581 strata, där individposterna i respektive stratum tilldelas respektive stratoms 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_{svar}). Med hjälp av denna uppräkningsfaktor kan beräkningar av lönestrukturen för Sverige som helhet göras.

Under perioden 2005–2014 varierade andelen matchande 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.

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

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 avtals-tillhörighet 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, var då 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 uppdaterat SSYK utifrån den internationella yrkesklassificeringen ISCO-08. Den nya klassificeringen SSYK 2012 medför att obalansen mellan indelningen av manligt och kvinnligt dominerade yrken minskar. Införandet av den nya klassificeringen med 429 undergrupper i lönestrukturstatistiken skedde under hösten 2014, avseende 2014, med publicering 2015.

Detaljerad beskrivning

För en mer detaljerad beskrivning av statistiken se:

http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0110/_dokument/AM0110_BS_2014_SL_150611.pdf

6.1.3 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 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 näringsgrensfördelad men har däremot ingen uppdelning på arbetare och

tjänstemän vid redovisning hos Eurostat. LCI-serier för arbetare och tjänstemän tas däremot fram och publiceras på SCB:s hemsida.

LCS är en undersökning som mäter arbetsgivarnas totala kostnader för arbetskraften, med cirka 30 variabler. Undersökningen görs vart fjärde år. Arbetet med den undersökning som gäller 2012 genomfördes under 2013. Resultaten av denna undersökning publicerades av Eurostat under hösten 2014.

SES har många likheter med den svenska lönestrukturstatistiken och görs sedan 2002 vart fjärde år. Till största delen bygger statistiken för Sveriges del på information från lönestrukturstatistiken. Sedan 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 huvudmätt – redovisas månadslön och årslön. Den senaste undersökningen gjordes 2014 för publicering tidigast under 2016³.

6.2 Utfall enligt konjunkturlönestatistiken 2015

Konjunkturlönestatistiken publiceras, som beskrivits tidigare i detta kapitel, cirka två månader efter mätperiodens utgång och är därmed den snabbast tillgängliga indikatorn över löneutvecklingen. Statistiken kompletteras successivt under ett års tid med retroaktiva löneutbetalningar, vilket innebär att de preliminära utfallen normalt revideras upp efter hand.

Som mått på löneutvecklingen per timme har dock statistiken en brist, eftersom det är överenskommen månadslön som används som lönebegrepp för tjänstemän inom privat sektor och för anställda inom offentlig sektor. Förändringar i arbetstid genom till exempel arbetstidsförkortningar avspeglas därmed inte i statistiken för dessa grupper⁴.

En sammanställning av statistiken redovisas löpande på Medlingsinstitutets webbplats där den till viss del är 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 inte någon sådan korrigering kunnat göras. Kompletteringar för engångsbelopp, som normalt inte ingår i statistiken, görs i särskilda fall om dessa har betydande omfattning.

I tabell 6.1 redovisas utfallen enligt konjunkturlönestatistiken för perioden januari–oktober 2015, som den nu (januari 2016) föreligger. Löneökningarna under dessa månader uppgår preliminärt till i genomsnitt 2,4 procent för ekonomin som helhet, medan motsvarande siffra för näringslivet är 2,3 procent.

3 Resultaten för 2010 presenterades av Eurostat 2013 och finns att tillgå på webbplatsen: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

4 Se också avsnitt 6.1 om konjunkturlönestatistiken.

Tabell 6.1 Löneutveckling i näringslivet och offentlig sektor 2015

Procentuell förändring från motsvarande månad föregående år, inkl. övertidstillägg respektive rörliga tillägg för arbetare respektive tjänstemän i privat sektor

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

Källa: Medlingsinstitutet

Utfallen för januari–oktober bedöms inte påverkas av ytterligare retroaktiva löneutbetalningar i någon större utsträckning. Ett skäl till detta är att 2015 var ett avtalsmässigt mellanår då få avtal löpte ut och att lönerevisionerna normalt släpar efter mindre under sådana år än när många avtal tecknas som till exempel 2010 eller 2013.

Inom staten är det emellertid troligt att löneutvecklingen påverkas av retroaktiva löner, eftersom statens avtal löpte ut den sista september 2015, 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 2,5 procent 2015. Detta är historiskt sett en låg ökningstakt. En faktor som bidragit till att hålla nere de statistiskt redovisade löneökningarna 2015 är det byte som sker vid varje årsskifte av vilka företag som ingår i undersökningen. Normalt brukar urvalsbyten endast få marginell effekt på den aggregerade löneökningstakten. Däremot är det vanligt att utvecklingen för enskilda branscher kan påverkas. Urvalsbytet inför 2014 års undersökning bidrog dock till att dra upp löneökningstakten med omkring 0,3 procentenheter i näringslivet⁵. Detta innebär att urvaleffekten håller nere löneutvecklingen 2015 med motsvarande siffra.

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

I **tabellerna 6.2 och 6.3** redovisas löneökningarna uppdelat på arbetare och tjänstemän i näringslivet.

Tabell 6.2 Löneutveckling för arbetare inom privat sektor 2015

Förtjänst inklusive övertidstillägg. Procentuell förändring från motsvarande månad föregående år

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

Källa: Medlingsinstitutet

För arbetare uppmättes den genomsnittliga löneökningstakten preliminärt till 1,8 procent för januari till och med oktober 2015 jämfört med motsvarande period 2014. Löneökningstakten för tjänstemännen var 2,5 procent. Att löneutvecklingen för arbetare respektive tjänstemän skiljer sig så mycket åt är ovanligt. Sedan 2006 har löneutvecklingen för arbetare och tjänstemän legat nära varandra. Under början av 00-talet ökade dock lönerna mer för tjänstemän än för arbetare.

Tabell 6.3 Löneutveckling för tjänstemän inom privat sektor 2015

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

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

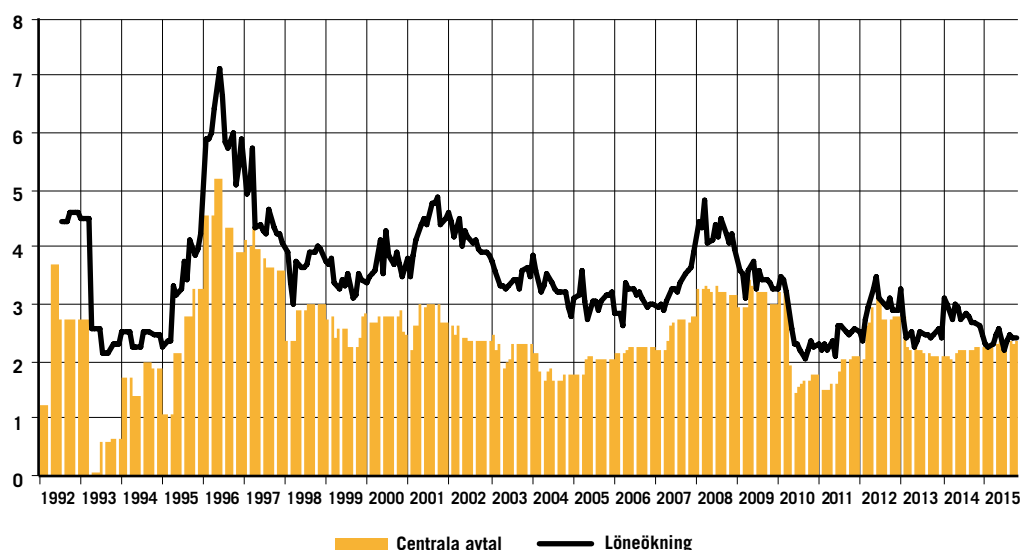
Källa: Medlingsinstitutet

I **diagram 6.1 och 6.2** redovisas serier över "avtal" tillsammans med löneökningar enligt konjunkturlönestatistiken. Uppgifterna om "avtal" utgör en, ofta sammanvägd, blandning av traditionella avtal, lägstlöneutrymmen och stupstockar⁶. De avtals-

6 Sifferlösa avtal, det vill säga avtal utan siffer satt löneökning, har vägts in med värdet noll till och med 2008. Detta sätt att beräkna avtalsstatistiken innebär att den sammanvägda avtalade löneökningstakten minskar om andelen sifferlösa avtal ökar och vice versa. Från 2009 är sifferlösa avtal i stället exkluderade ur beräkningarna. Löneökningarna enligt avtal beräknas då endast som ett vägt genomsnitt av de avtal som innehåller siffer satta löneökningar.

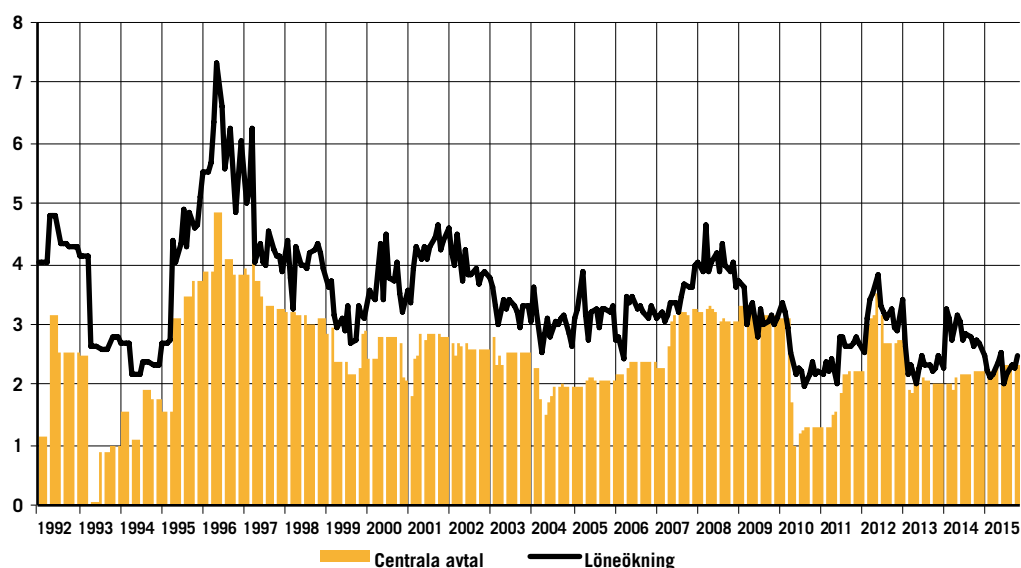
mässiga löneökningarna är beräknade till 2,3 procent kalenderåret 2015 vilket är något högre än 2014. Som framgår av diagrammen kan avvikelserna mellan de avtalsmässiga höjningarna och de faktiska löneökningarna tidvis vara stora. Det kan till exempel bero på resultatet av lokala förhandlingar, strukturella förändringar såsom ändrad sammansättning av arbetskraften eller på utvecklingen av olika rörliga komponenter såsom övertidsersättning. Förekomsten av dispositivitet i avtalen gör också att tidpunkten för de lokala lönerevisionerna inte behöver följa de centrala avtalen. Till dessa faktorer kan också läggas den tidigare nämnda effekten av byte av företag i urvalet som tillfälligt drog upp löneökningstakten vid årsskiftet 2013/2014.

Diagram 6.1 Hela ekonomin. Procentuell förändring av lön och "avtalsmässig höjning"
Månadsvis



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

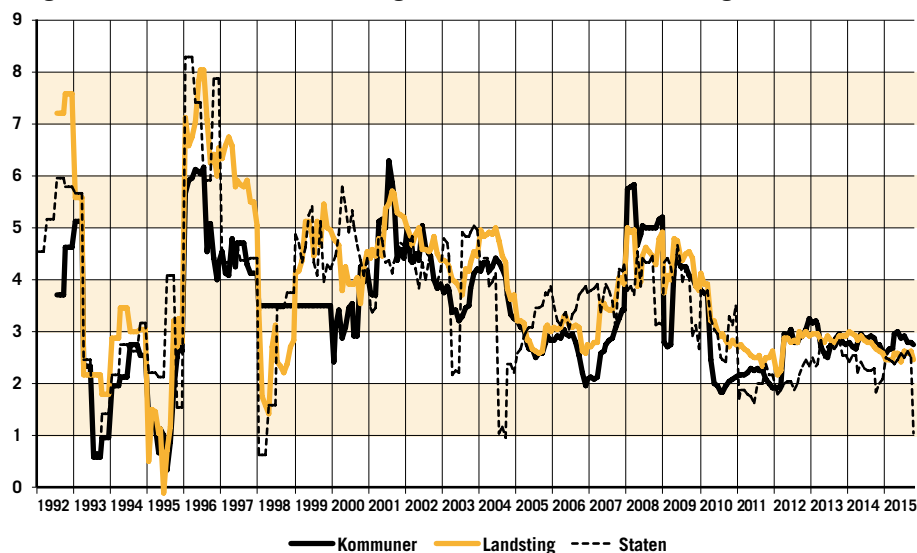
Diagram 6.2 Näringslivet. Procentuell förändring av lön och "avtalsmässig höjning"
Månadsvis



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

Diagram 6.3 visar löneökningarna i kommuner, landsting och staten. Den låga preliminära ökningstakten för staten i oktober månad 2015 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. De senaste åren har den uppmätta löneutvecklingen i staten påverkats negativt av försvarets omorganisation med fast anställda soldater i förhållandevis låga lönelägen.

Diagram 6.3 Procentuell förändring av lön i kommuner, landsting och staten



Källa: Medlingsinstitutet

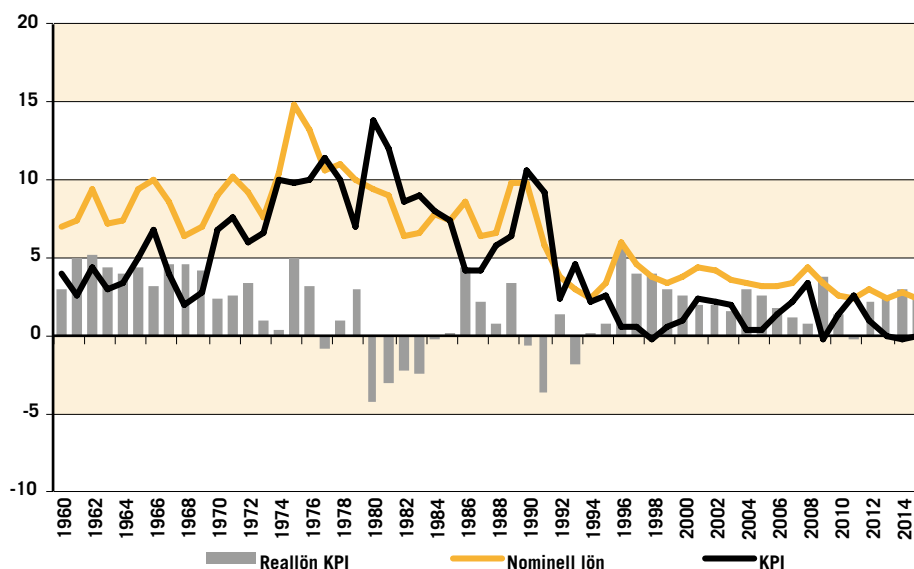
6.3 Den reala löneutvecklingen

Reallönen beskriver lönens köpkraft, det vill säga hur mycket varor och tjänster som lönen kan köpa. En stigande reallön i ekonomin betyder oftast att hushållens sammanlagda köpkraft ökar⁷. Reallönens utveckling beräknas genom att den faktiska (nominella) löneutvecklingen justeras för förändringar i priset på de varor och tjänster som hushållen konsumerar.

I **diagram 6.4** redovisas utvecklingen av nominell och real lön sedan 1960. Real-lönens utveckling under denna period är beräknad som skillnaden mellan den nominella löneutvecklingen och förändringen av konsumentprisindex, KPI. För perioden före 1993 bygger den nominella löneserien på uppgifter från nationalräkenskaperna över utbetalda lönesummor och arbetade timmar. Statistiken över arbetade timmar är kalenderkorrigerad, det vill säga korrigerad för variationer i antalet arbetsdagar mellan åren. Lönesummorna är i möjligaste mån kostnadsmässigt periodiserade.

⁷ Hushållens köpkraft påverkas också bland annat av hur transfereringar, kapitalinkomster och skatter förändras.

Diagram 6.4 Nominell lön, reallön och KPI, procentuell förändring 1960–2015*



*Data för 2015 är preliminära.

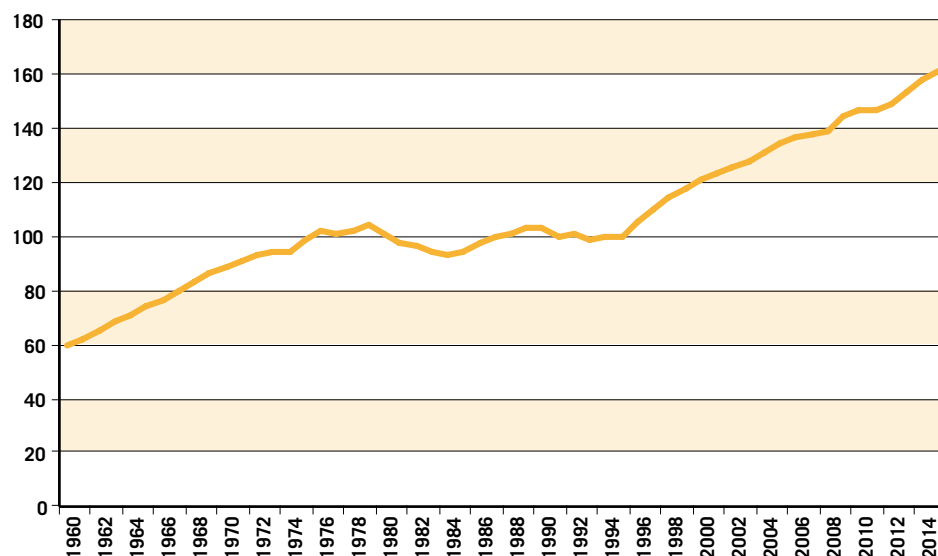
Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Diagram 6.4 ger en bild av hur den svenska lönebildningen stabiliserats. I samband med 1990-talskrisen gavs penningpolitiken en ny inriktning. Kronan tilläts flyta fritt mot andra valutor och Riksbankens huvuduppgift blev att styra inflationen mot ett inflationsmål på 2 procent. Stabiliseringsavtalen i början av 1990-talet bröt den inflationsdrivande effekten av lönebildningen och Industriavtalets tillkomst 1997 bidrog därutöver till att stabilisera lönebildningen.

Sedan 1995 har de nominella lönerna ökat med i genomsnitt 3,5 procent per år. Under samma period har KPI stigit med i genomsnitt 1,1 procent per år, vilket ger en genomsnittlig årlig reallönetillväxt på 2,4 procent.

Den gynnsamma utvecklingen sedan slutet av 1990-talet kom efter en lång följd av år med svagare utveckling. Från mitten av 1970-talet till mitten av 1990-talet ökade reallönen i stor sett inte alls (**diagram 6.5**). Särskilt svag var utvecklingen i början av 1980-talet, då reallönerna sjönk under flera år, liksom utvecklingen i början av 1990-talet. Sedan 1995 har reallönen ökat stadigt och 2015 låg reallönen 61 procent högre än 1995.

Diagram 6.5 Reallön 1960-2015*, index 1995 = 100



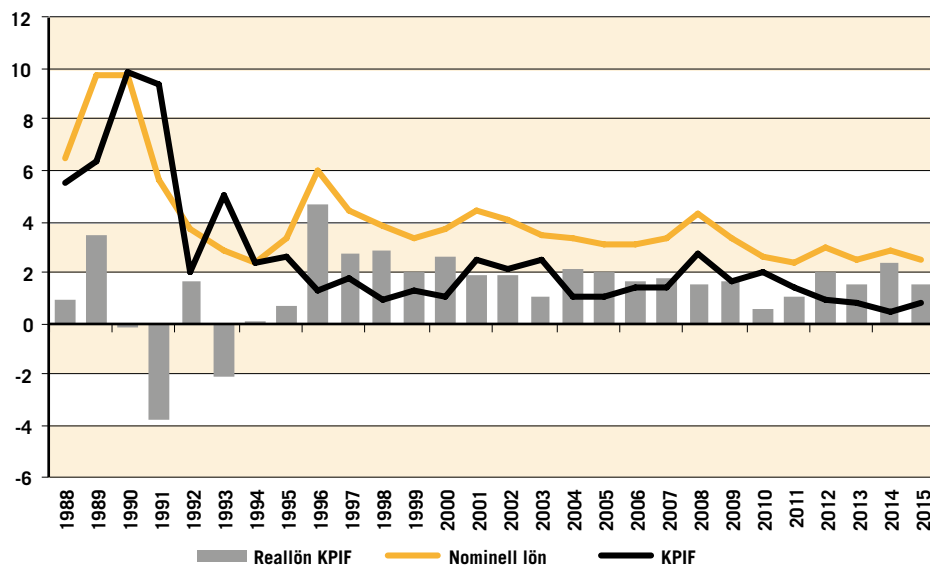
*Data för 2015 preliminära.

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Ett alternativt sätt att beräkna reallönen är att använda konsumentprisindex med fast ränta (KPIF). Det är ett mått på den underliggande inflationen som Riksbanken har tagit fram. Till skillnad från KPI påverkas inte KPIF av förändringar av bostadsräntorna, som i sin tur påverkas av Riksbankens förändringar av reporäntan. När Riksbanken exempelvis sänker reporäntan för att stimulera ekonomin och höja inflationen sjunker inledningsvis KPI. Den positiva effekten på inflationen kommer först senare när den expansiva penningpolitiken har lett till ökad aktivitet i ekonomin. Riksbanken tittar därför ofta på KPIF för att bedöma inflationen. Skillnaderna mellan KPI och KPIF kan vara betydande enskilda år om Riksbanken gör stora justeringar av räntan. Så var fallet både 2009 och 2011. På lång sikt, när effekten av bostadsräntan är nära noll, ska de båda inflationsmåten sammanfalla.

I **diagram 6.6** visas reallönen beräknad med KPIF sedan 1988. Reallöneökningarna är betydligt jämnare än i reallönemåttet där KPI används. Ökningstalen ligger nära 2 procent under i stort sett hela perioden 2000–2009. Åren 2010–2011 utvecklades reallönerna dock relativt långsamt, då den nominella löneutvecklingen dämpades i spåren av lågkonjunkturen. Därefter har reallönerna åter ökat ungefär i takt med perioden före finanskrisen, främst till följd av att prisutvecklingen har dämpats.

Diagram 6.6 Nominallön, reallön och KPIF, procentuell förändring 1988–2015*



*Data för 2015 preliminära.

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Under de senaste årens utdragna lågkonjunktur har den nominella löneökningstakten varit lägre jämfört med åren före finanskrisen (**tabell 6.4**). Samtidigt har prisökningarna varit lägre, enligt båda inflationsmått, vilket har medfört att reallönerna fortsatt att växa i nästan samma takt som under åren före finanskrisen. Att reallönen beräknad med KPIF har ökat långsammare än reallönen beräknad med KPI beror, under båda perioderna, på att räntorna trendmässigt rört sig nedåt.

Tabell 6.4 Nominell lön, inflation och reallön

Genomsnittlig årlig procentuell förändring

	1998–2008	2009–2015*
Nominell lön	3,6	2,7
KPI	1,4	0,6
KPIF	1,7	1,2
Reallön (KPI)	2,2	2,1
Reallön (KPIF)	2,0	1,6

*Data för 2015 preliminära.

Källor: Medlingsinstitutet, SCB

Under 2015 beräknas de nominella lönerna ha ökat med cirka 2,5 procent. Konsumentpriserna enligt KPI bedöms ha varit oförändrade medan KPIF bedöms ha ökat med 0,9 procent. Därmed skulle reallönerna ha ökat med mellan 1,5 och 2,5 procent 2015, beroende på vilket av måtten som används.

6.4 Lönestrukturstatistiken för 2014

De mest aktuella siffrorna över lönestrukturstatistiken gäller 2014. De presenterades i juni 2015. Lönestrukturstatistiken för 2015 presenteras uppdelad för respektive sektor i maj 2016 samt för hela ekonomin i juni.

6.4.1 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. Lönestrukturstatistiken beskrivs närmare i avsnitt 6.1.

Tabell 6.5 redovisar den genomsnittliga månadslönen 2014 för arbetsmarknadens olika sektorer uppdelat på kvinnor och män.

Tabell 6.5 Genomsnittliga månadslöner 2014

	Kvinnor	Män	Totalt
Samtliga sektorer	29 200	33 600	31 400
Privat sektor	29 600	33 700	32 200
Arbetare	24 400	27 200	26 200
Tjänstemän	34 700	42 600	39 200
Offentlig sektor	28 700	33 000	29 800
Kommuner	26 900	28 400	27 200
Landsting	31 800	41 600	33 900
Staten	33 100	35 900	34 500

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

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Av tabell 6.5 framgår att den genomsnittliga månadslönen för samtliga sektorer 2014 var 31 400 kronor. Den var högst för tjänstemän inom den privata sektorn, följd av staten och landstingen och lägst för arbetare i privat sektor. Uppdelningen på kön visar att manliga tjänstemän i privat sektor hade högst genomsnittlig månadslön och kvinnliga arbetare i privat sektor lägst. För en beskrivning av löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv, se kapitel 12.

6.4.2 Lönespridningen

Ett vedertaget mått för att mäta lönespridning är att beräkna kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen ($P90/P10$). En percentilkvot på två ($P90/P10=2$) innebär att den tiondel av löntagarna som har högst lön har minst dubbelt så hög lön som den tiondel som har lägst. **Tabell 6.6** redovisar olika percentilmått samt lönespridningen 2014.

Tabell 6.6 Lönespridning 2014⁸

Percentiler

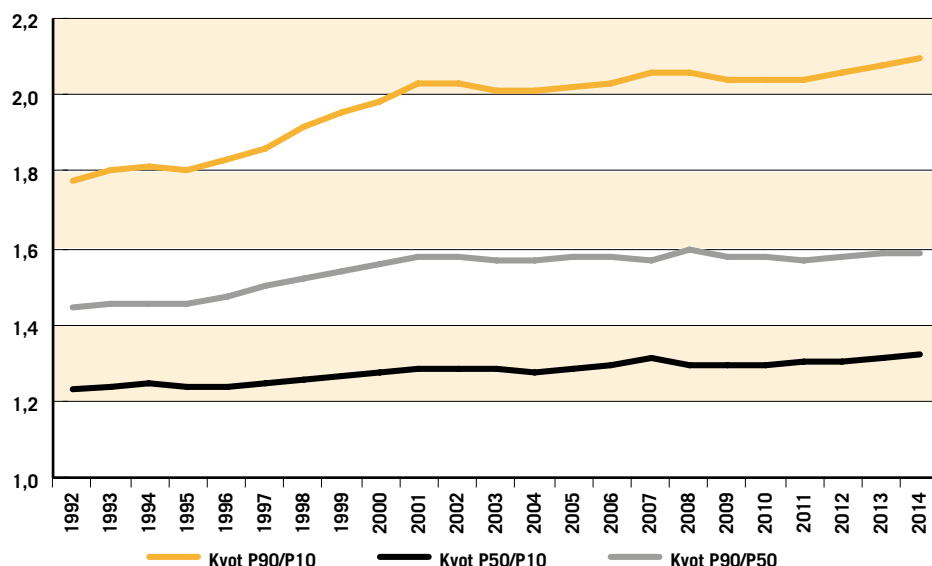
	P10	P50	P90	Kvot P90/P10
Samtliga sektorer	21 200	28 000	44 500	2,10

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

8 Värde (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.

Diagram 6.7 visar utvecklingen över tid för olika percentilkvoter. Förutom kvoten P90/P10 visas också utvecklingen för kvoterna P90/P50 och P50/P10. Dessa båda kvoter gör det möjligt att studera hur spridningen utvecklas i den övre respektive nedre delen av fördelningen.

Diagram 6.7 Lönespriidning 1992–2014



Källor: Medlingsinstitutet och SCB

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. 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 6.7 framgår också att lönespridningen under 1990-talet har ökat mest inom den övre halvan av lönefördelningen (P90/P50). Sett över hela perioden finns också en svag trend i fördelningens undre del (P50/P10) med en något ökande skillnad.

Att lönespridningen ökade fram till 2000-talets början berodde alltså i första hand på att gruppen med de högsta lönerna ökade avståndet till mitten.

6.4.3 Lönespriidning inom och mellan olika sektorer

I detta avsnitt redovisas lönespridningen och dess utveckling inom och mellan olika sektorer på arbetsmarknaden. I **tabell 6.7** redovisas tre percentiler (P10, P50, P90) samt kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen (P90/P10) för 2014.

Tabell 6.7 Lönespridning efter sektor 2014

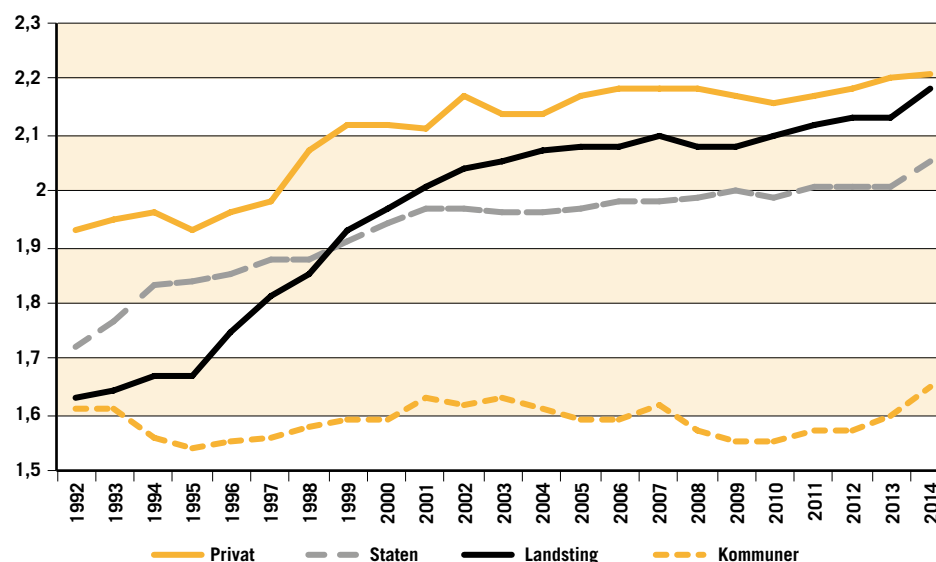
Sektor	P10	P50	P90	Kvot P90/P10
Privat sektor	21 100	28 400	46 600	2,21
Arbetare	20 200	25 600	32 800	1,62
Tjänstemän	24 000	34 900	57 600	2,40
Offentlig sektor	21 500	27 400	39 900	1,86
Kommuner	20 700	26 200	34 200	1,65
Landsting	23 100	29 700	50 300	2,18
Staten	23 700	31 700	48 500	2,05

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. Lönespridningen är betydligt större bland tjänstemän än bland arbetare.

Diagram 6.8 visar utvecklingen av kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen för olika sektorer.

Diagram 6.8 Lönespridning efter sektor 1992-2014



Källor: Medlingsinstitutet och SCB

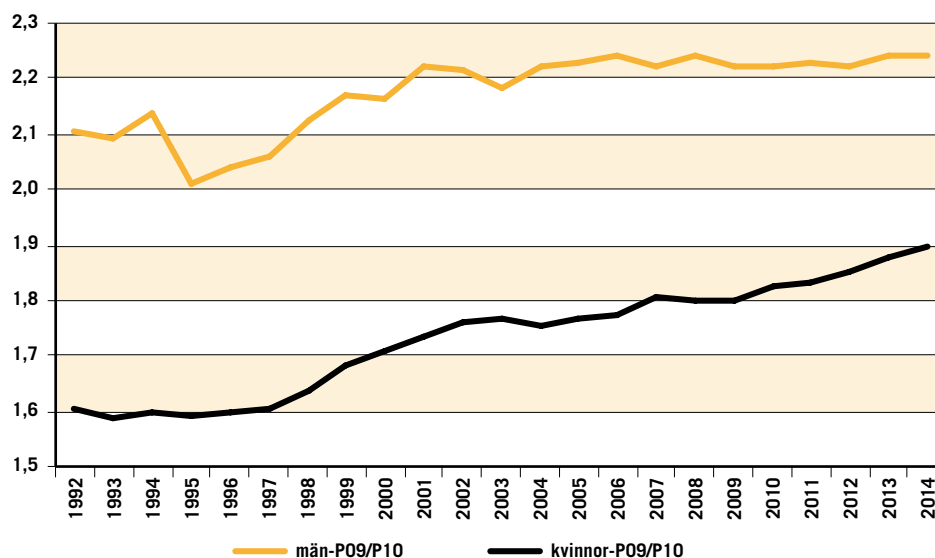
Sedan början av 1990-talet har lönespridningen ökat i statlig och privat sektor samt inom landstingen. Inom kommunerna har lönespridningen däremot varit relativt konstant under perioden. Lönespridningen ökade mest inom landstingen, där P90/P10-måttet ökade med 34 procent från 1992 till 2014. Det ska 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 och en ökning av högavlönade.

6.4.4 Lönespridning i ett könsperspektiv

I detta avsnitt analyseras utvecklingen av lönespridningen ur ett könsperspektiv. **Diagram 6.9** visar utvecklingen av kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen för respektive kön.

Det ska påpekas att könsuppdelad lönestatistik för perioden 1992–94 inte är helt jämförbar med senare statistik då endast heltidsanställda ingår i beräkningen av lönemåttet. När deltidsanställda kommer in i statistiken 1995 påverkar det lönespridningen mer för män än för kvinnor. En förklaring till att spridningen bland män ökar mer än för kvinnor kan vara att deltidsanställda män arbetar i andra yrken och sektorer än heltidsanställda.

Diagram 6.9 Lönespridning efter kön 1992-2014



Källor: Medlingsinstitutet och SCB

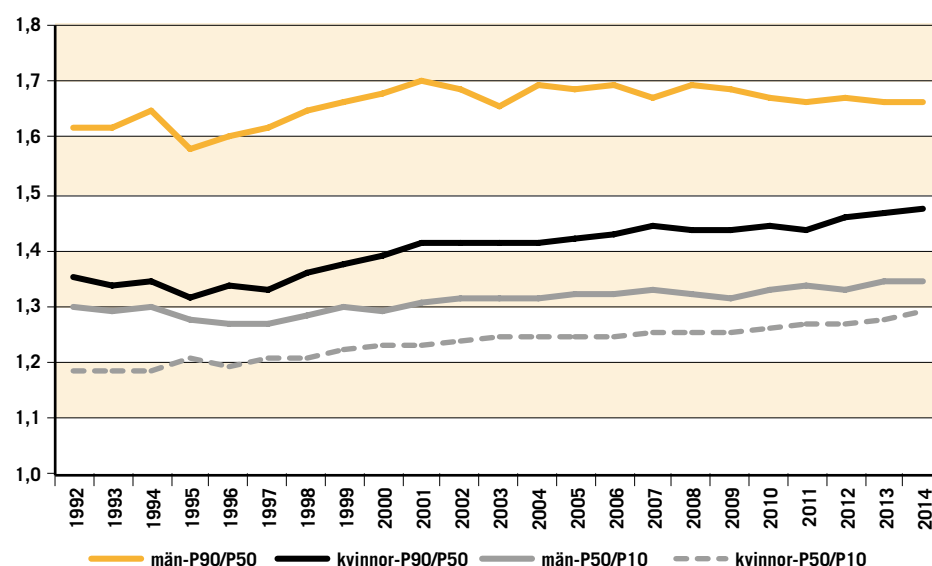
Av diagrammet framgår att löneskillnaden för männen ökade från 1995 till 2000. Sedan 2000 har kvoten mellan den 90:e och den 10:e percentilen legat relativt konstant vid drygt 2,2.

Kvinnorna har ett annat mönster för utvecklingen av lönespridningen. Fram till 1997 ligger kvinnors lönespridning konstant. Därefter har lönespridningen ökat. Perioder med tydligt ökande spridning är 1997–2004 samt 2010–2014. Sammantaget har måttet på lönespridning ökat med tre tiondelar från 1997 till 2014 eller från 1,6 till 1,9.

Diagram 6.10 visar att spridningen inom den nedre delen av fördelningen (P50/P10) har givit en svagt ökande lönespridning för respektive kön under perioden 1995–2014.

Utvecklingen av lönespridningen i den övre delen av fördelningen (P90/P50) är däremot olika för kvinnor och män. För männen ökade skillnaden från 1,58 till 1,70 under perioden 1995–2001. Därefter har spridningen varit relativt konstant, och rört sig i intervallet 1,65–1,70. För kvinnorna har det varit en trend med ökande lönespridning från 1,32 till 1,47 under perioden 1995–2014.

Diagram 6.10 Lönespridning efter kön, P90/P50 respektive P50/P10 1992-2014



Källor: Medlingsinstitutet och SCB

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

En förklaring till att lönespridningen hos kvinnor har ökat i den övre delen av fördelningen, kan vara att andelen kvinnor i högavlönade yrken, som till exempel olika typer av ledningsarbete, ökat. I **tabell 6.8** presenteras utvecklingen av andelen kvinnor i ledningsarbete mellan åren 2008 och 2014.

Tabell 6.8 Andelen kvinnor i ledningsarbete 2008 och 2014⁹

	2008	2014	Utveckling 2008-2014
Privat sektor	24,9	29,2	4,3
Kommuner	65,0	67,9	2,9
Landsting	70,2	71,9	1,7
Staten	38,2	42,0	3,8

Källa: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet

Av tabellen framgår att andelen kvinnor i ledningsarbete har ökat i alla sektorer mellan 2008 och 2014. Störst ökning har skett i privat sektor. Där har andelen kvinnor ökat med 4,3 procentenheter.

6.5 Metoder för beräkning av lönenivåns utveckling

Resultaten vid beräkningar av löneutveckling påverkas av vilka statistikkällor och metoder som används. Vilken metod som är mest relevant för beräkningarna beror på vad som ska belysas.

⁹ Mätt som andelen kvinnor inom yrkesområde 1: ledningsarbete. Observera att variabeln yrke är omklassificerad enligt SSK 2012 för 2014 och därmed inte är helt jämförbar med 2008. Utvecklingen mellan 2008 och 2013 års beräkningar enligt SSK 96 ger emellertid ett liknande resultat. Se Medlingsinstitutets rapport Löneskillnader mellan kvinnor och män – vad säger den officiella lönestatistiken? (2015).

Om man är intresserad av att mäta den genomsnittliga löneutvecklingen ur företags perspektiv bör strukturella förändringar inkluderas så att företagens verkliga kostnad synliggörs, detsamma gäller vid analyser av löneutvecklingens påverkan på inflationstakt och konkurrenskraft.

Om syftet däremot är att mäta löneutveckling som direkt följd av löneförhandlingar för de anställda måste strukturella förändringar rensas bort.

6.5.1 Löneutvecklingens orsaker

De löneförändringar statistiken visar kan ha olika orsaker. En orsak kan vara löneutveckling som direkt följd av löneförhandlingar. En annan orsak kan vara strukturella förändringar, som till exempel att sammansättningen av 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 och de som slutat haft en lägre lön än genomsnittet på arbetsplatsen. Genomsnittslönen kan även påverkas uppåt av rekryteringar av högutbildad personal, om dessa får en högre lön än genomsnittslönen.

6.5.2 Rensning av strukturella förändringar

Strukturella förändringar kan rensas bort när lönenivåer ska jämföras mellan olika tidpunkter. Denna metod kallas strukturrensning och innebär att individerna indelas efter olika egenskaper. Metoden förutsätter att statistiken är individbaserad. Konjunkturlönestatistiken kan därför inte 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.

6.5.3 Löneökningstakt enligt konjunkturlönestatistiken

Konjunkturlönestatistikens huvudsyften är dels att månadsvis mäta löneutveckling med kort tidsintervall mellan mättidpunkt och publicering¹⁰, dels att få en robust tidsserie över lönernas utveckling. Konjunkturlönestatistiken baseras på uppgifter om företagens lönesumma och påverkas om sammansättningen av individer hos arbetsgivaren förändras. Eftersom den inte är individbaserad går den inte att rensa för sådana förändringar¹¹.

6.5.4 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 år¹².

10 Statistiken publiceras cirka två månader efter mättillfället.

11 Läs mer i avsnitt 6.1.1 om konjunkturlönestatistiken.

12 Läs mer i avsnitt 6.1.2 om lönestrukturstatistiken.

6.5.5 Löneökningstakt rensad med SÅYA-metoden

Lönestrukturstatistiken innehåller bland annat individuppgifter om lön samt kön, ålder, utbildningsnivå och yrke. Med hjälp av dessa variabler kan strukturensningar göras. SÅYA-metoden, som står för standard-ålder-yrke-arbets tid, innebär att löneutvecklingstakten beräknas sedan materialet har rensats för förändringar i sammansättningen avseende arbetskraftens ålder, yrke och arbetstid. Metoden innebär att individer grupperas efter ålder, yrke och arbetstid för vart och ett av åren. På grund av att yrkesklassificeringen reviderats kan individuppgifterna för 2014 inte jämföras med tidigare år. Därför görs inga beräkningar med SÅYA-metoden i denna årsrapport.

6.5.6 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. På grund av den reviderade yrkesklassificeringen kommer beräkningen av förändringstakten för identiska individer år 2014 inte att kunna ta hänsyn till eventuella byten av yrke om de sker inom samma företag.

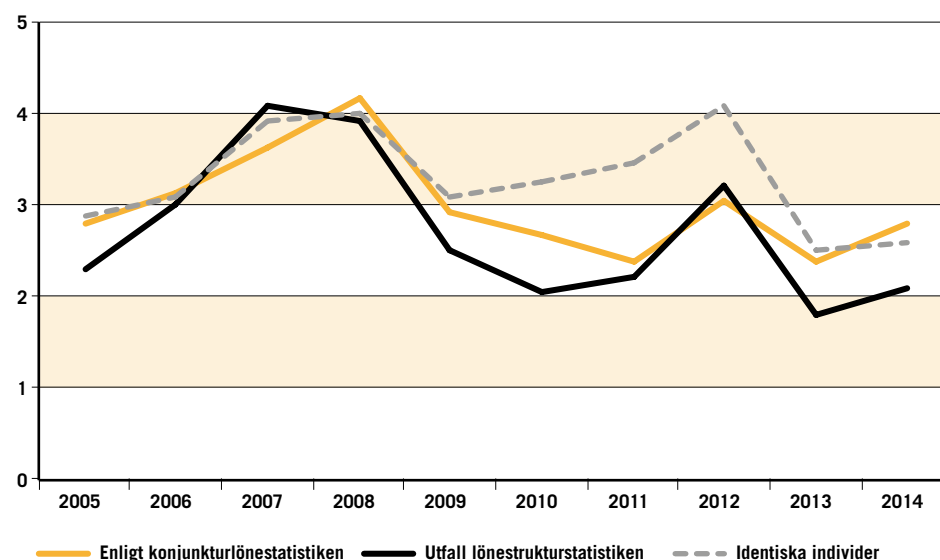
6.6 Löneutveckling – resultat med olika statistikkällor och metoder

Beräknas löneutvecklingen med olika metoder blir också resultaten olika. De följande beräkningarna bygger dels på konjunkturlönestatistiken, dels lönestrukturstatistiken från åren 2005–2014. I de olika beräkningarna har begreppet månadslön använts. Resultaten presenteras per sektor, där privat sektor delats upp mellan arbetare och tjänstemän. För att undvika att extrema observationer påverkar resultaten har identiska individer med förändringstal på 20 procent exkluderats.

Resultaten för arbetare i privat sektor (**diagram 6.11**) visar att den icke rensade löneökningen¹³ ligger relativt väl samlad fram till 2008. Löneökningstakten för identiska individer ligger i genomsnitt högre än övriga mått, speciellt under perioden 2009–2012.

13 Beräknad som förändring av den genomsnittliga timlönen och årsgenomsnittet av den månatliga löneökningstakten enligt konjunkturlönestatistiken för arbetare.

Diagram 6.11 Löneutveckling arbetare i privat sektor
Procent

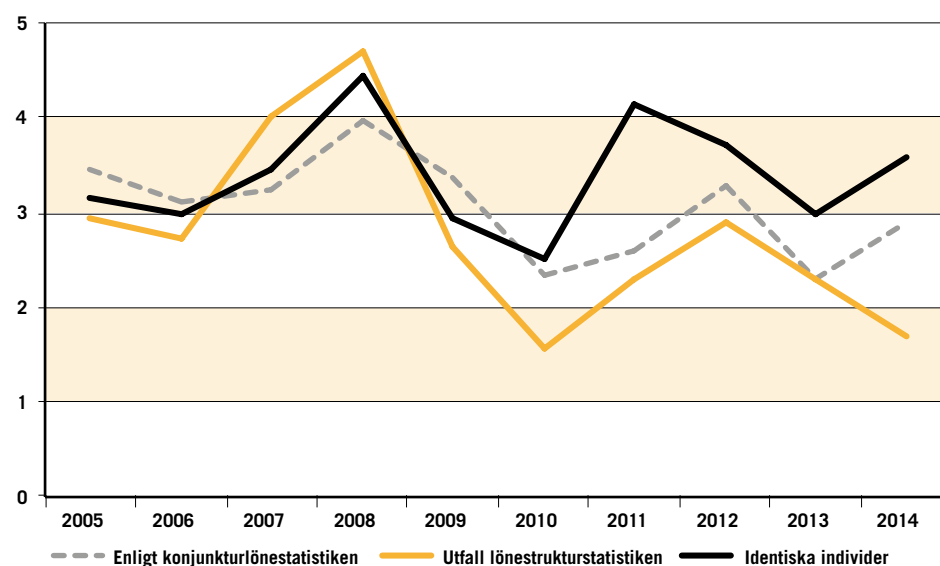


Källa: Medlingsinstitutet

För tjänstemän i privat sektor (**diagram 6.12**) 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 ändrad sammansättning av arbetskraften.

Årsgenomsnittet för den månatliga löneökningstakten enligt konjunkturlönestatistiken för tjänstemän visar mindre variation. Under den undersökta perioden varierar genomsnittet mellan 2,4 och 3,9 procent. Även för tjänstemän inom privat sektor är löneökningstakten för identiska individer i genomsnitt högre än övriga mått, speciellt under perioden 2009–2012.

Diagram 6.12 Löneutveckling tjänstemän i privat sektor
Procent



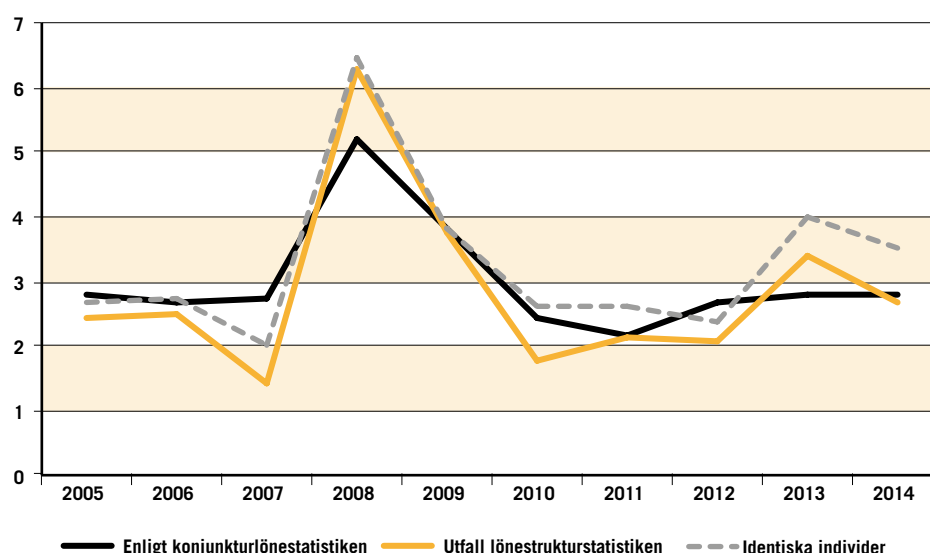
Källa: Medlingsinstitutet

6.6.1 Kommuner

Resultaten för kommuner (**diagram 6.13**) 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 är avtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, och Svenska Kommunalarbetareförbundet för 2007¹⁴. Enligt avtalet utgick utbetalningar av engångsbelopp vid två tillfällen (1 800 kr respektive 3 600 kr för heltidsanställda) för Kommunals medlemmar under 2007. Utbetalningar av denna typ ingår inte i lönestrukturstatistiken, eftersom de ses som ett tillfälligt lönetillägg. Däremot korrigerade Medlingsinstitutet konjunkturlönestatistiken (vid sin publicering) för de engångsbelopp (april–december 2007) som angavs i avtalet mellan Kommunal och SKL. Engångsbeloppen motsvarade en löneökning med 1,3 procentenheter för kommunerna.

Diagram 6.13 Löneutveckling kommuner
Procent



Källa: Medlingsinstitutet

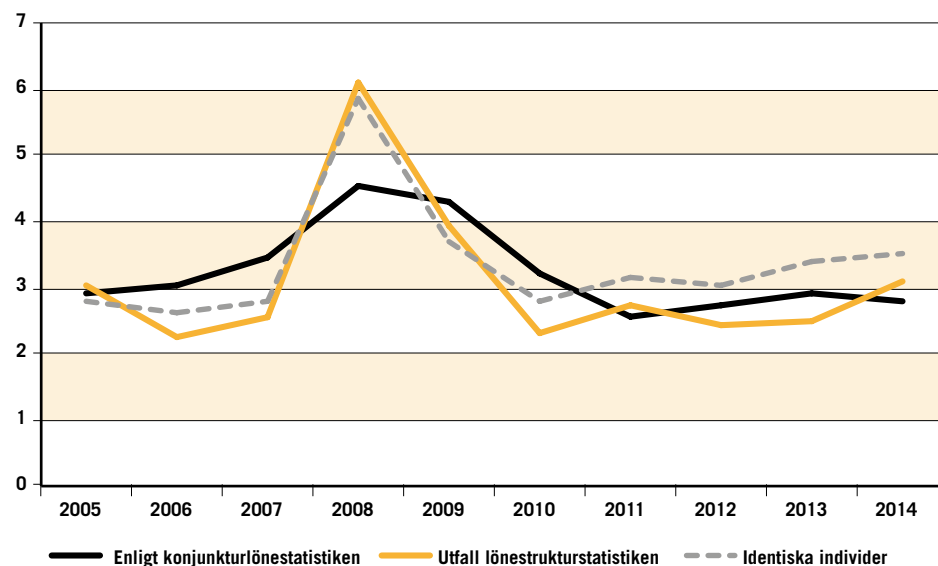
6.6.2 Landsting

Resultaten för landstingen (**diagram 6.14**) visar en relativt liten variation mellan de olika beräkningssätten under perioden 2005–2014.

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

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

Diagram 6.14 Löneutveckling landsting
Procent

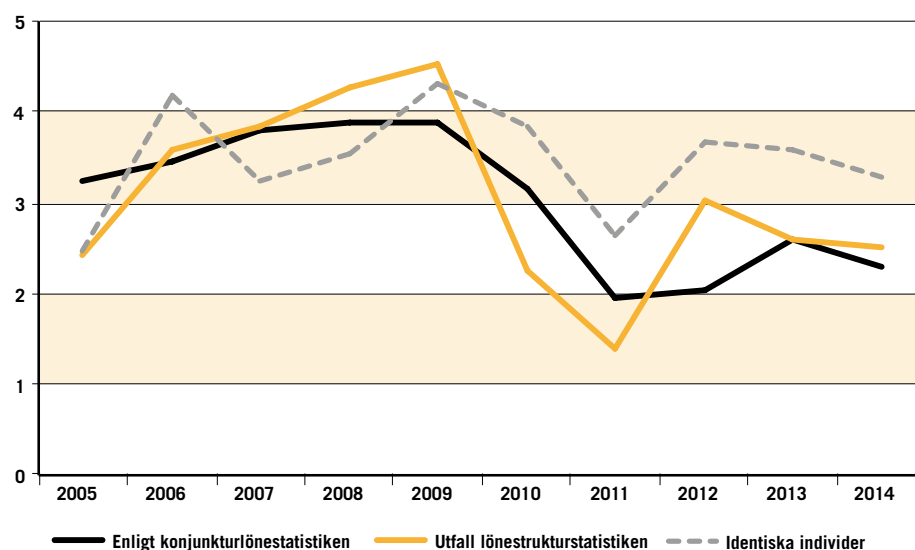


Källa: Medlingsinstitutet

6.6.3 Staten

Resultaten för staten (**diagram 6.15**) visar en relativt liten variation mellan de olika beräkningssätten under perioden 2006–2009. 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 innebär att ett flertal nya anställningar tillkom inom försvarsmakten, vilket medförde att löneökningstakten dämpades.

Diagram 6.15 Löneutveckling staten
Procent



Källa: Medlingsinstitutet

6.6.4 Sammanfattning

Trots avvikelser vissa år överensstämmer mönstret mellan löneökningssmått för identiska individer och de oviktade löneökningarna i konjunkturlönestatistiken och lönestrukturstatistiken relativt väl för perioden som helhet. De tre senaste åren har skillnaderna dock ökat. Resultaten bör tolkas med försiktighet då omdefinitioner av yrkeskoder påverkar beräkningarna.

För privat sektor skiftar även urvalet av företag med färre än 500 anställda mellan åren, främst för mindre företag. Detta innebär att måttet för identiska individer är snedvridet eftersom det i större utsträckning matchar individer som är 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.

Effekter av till exempel förändringar i urvalet av företag och anställda samt revideringar av kontrollvariabler kan alltså påverka utfallet. Konjunkturlönestatistiken och lönestrukturstatistiken kan dessutom påverkas av utformningen av kollektivavtal och om de avtalsmässiga löneökningarna har hunnit betalas ut vid mätillfället. Mätperioden för lönestrukturstatistiken är en månad: september för privat sektor och staten och november för kommuner och landsting.

Med beaktande av dessa ovan beskrivna förbehåll framgår de genomsnittliga ökningstakterna för olika sektorer och mått mellan åren 2005 och 2014 i **tabell 6.9**.

Tabell 6.9 Genomsnittlig årlig ökningstakt 2005–2014 efter sektor och lönemått
Procent

Sektor/lönemått	Oviktat	Konjunkturlöne- statistiken	Identiska individer
Privat sektor			
Arbetare	2,7	3,0	3,3
Tjänstemän	2,8	3,1	3,4
Kommuner	2,9	3,0	3,3
Landsting	3,1	3,2	3,4
Staten	3,0	3,0	3,5

Källa: Medlingsinstitutet

För perioden 2005–2014 uppvisar måtten en förhållandevis liten spridning i genomsnittlig ökningstakt. Skillnaderna inom måtten varierar mellan 0,2 och 0,4 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 6.10** redovisas de genomsnittliga arbetsgivaravgifterna i olika sektorer från och med 1994.

Tabell 6.10 Arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal 1994–2016 (prel.)
Uttag i procent av utbetalad lön

Lagstadgade arbetsgivar- avgifter		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	17,3	48,7	7,0	38,5	12,7	44,1	16,1	47,5
2015	31,4***	5,7	37,1	18,1	49,5	7,0	38,5	12,7	44,1	16,1	47,6
2016	31,4***	5,9	37,3	*	*	7,0	38,4	12,7	44,1	16,5	47,9

* Uppgift saknas.

** Staten började betala arbetsgivaravgifter först 1995.

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

Källa: Medlingsinstitutet

6.7.1 Avtalsenliga avgifter

De avtalsenliga avgifterna, som här redovisas inklusive särskild löneskatt på pensionskostnader, har under de senaste åren varit relativt oförändrade.

För tjänstemän i privat sektor reducerade Alecta under 2008 premien för ålders- och familjepension samt utjämningsavgiften med 40 procent för de företag som hade ITP-försäkring tecknad senast den 14 december 2007. Denna reduktion finansierades med överskott som bildats genom tidigare inbetalda premier. För andra halvåret 2013 sänktes avgifterna till sjukpension och premiefrielse och de var även sänkta under åren 2014 och 2015. Uppgifterna i tabellen grundar sig enbart på ITP2, som är den äldre, förmånsbaserade, delen av ITP-systemet. Ett arbete pågår med att inkludera ITP1, som är premiebestämd och normalt gäller för anställda födda 1979 eller senare. Beräkningar som gjorts för 2013 och 2014 pekar mot att uttaget sänks med cirka 1 respektive 1,5 procentenhet för dessa år om även ITP1 inkluderas.

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 2009–2016 har parterna tillsammans med AFA bestämt att inte ta ut någon avgift.

Sänkningarna för åren 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.

Senare har beslut om återbetalningar för tidigare år tillkommit. Under 2012 beslutades om återbetalningar främst vad gäller avtalsgruppsjukförsäkring AGS och AGS-KL för 2007 och 2008 på totalt 17,5 miljarder kronor. Under åren 2013 respektive 2014 beslutades om återbetalningar av AGS-KL respektive AGS för åren 2005 och 2006. Under 2015 beslutades om återbetalning av AGS-KL för 2004. Eventuellt kommer återbetalningar att ske även av AGS för 2004. Beslut om detta fattas tidigast i mars 2016. Återbetalningarna för åren 2004–2008 ingår inte i de i tabell 6.10 redovisade uppgifterna.

I samband med att Avtalspension SAF-LO ersatte STP-planen för arbetare enades Svenskt Näringsliv och LO år 2000 om att eventuella överskott i avsatta medel skulle återbetalas till arbetsgivarna. När man senare konstaterade att ett överskott hade uppstått valde man av praktiska skäl att i stället för utbetalningar till företagen låta AMF-pension betala premierna åt företagen.

I tabell 6.10 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 samt 2013–2015 användes överskottsmedel för betalning av pensionspremier motsvarande ett uttag på en procentenhet för 2008 och 2011 samt ett uttag på 0,75 procentenheter för 2013–2015.

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.

6.7.2 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 sänktes sjukförsäkringsavgiften från 11,08 procent 2004 till 4,35 procent 2015 samtidigt som den allmänna löneavgiften höjts från 3,13 procent till 10,15 procent 2015. För 2016 bryts detta mönster genom att sjukförsäkringsavgiften höjs med 0,5 procentenheter samtidigt som den allmänna löneavgiften och arbetsmarknadsavgiften sammantaget sänks i motsvarande mån.

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 källor.

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 och med juli 2015 var uttaget för anställda under 26 år 15,5 procent varefter det successivt, beroende på födelseår, höjdes till 25,5 procent. Från och med den 1 juni 2016 ska uttaget av de lagstadgade arbetsgivaravgifterna även för unga uppgå till 31,4 procent.

Avgifterna tas ut i procent av utbetald lönesumma. Genomslaget blir lägre i procent räknat när man i stället beräknar avgifternas andel av den totala arbetskraftskostnaden.

7. Löneavtalens konstruktioner

Det svenska kollektivavtalssystemet innebär att det är arbetsmarknadens parter som i förhandlingar bestämmer löner och allmänna anställningsvillkor. Förhandlingarna 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 lämnas till lokala parter att bestämma såväl utrymme som fördelning. Dessutom skiljer de centrala avtalen sig åt när det gäller individgarantier, lägstlöner och bestämmelser om vad som gäller vid oenighet på lokal nivå.

Medlingsinstitutet delar upp avtalen i sju olika avtalskonstruktioner utifrån graden av decentralisering: från avtal med individanpassad lokal lönebildning utan något centralt angivet utrymme – så kallade sifferlösa avtal eller processavtal – till avtal med ett centralt angivet utrymme som fördelas generellt. I den senare gruppen finns avtal med tariffer, men också ackordsbaserade avtal.

Central lönebildning är vanligast i privat sektor medan lokal lönebildning är vanligast i offentlig sektor.

7.1 De sju avtalskonstruktionerna

Medlingsinstitutet hade den 31 december 2015 registrerat 682 centralt tecknade kollektivavtal¹ om löner och allmänna villkor med information om bland annat avtalskonstruktioner.

Nedan beskrivs de sju avtalskonstruktionerna och efter varje beskrivning följer en lista med de fem största avtalen av varje typ².

De sju avtalskonstruktionerna

1 Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme

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

Avtalsområde, parter och antal anställda som omfattas av avtalet 2015

- **Lärare**, Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./. Lärarförbundet 140 000, och Lärarnas Riksförbund 47 400
- **RALS**, Arbetsgivarverket ./. Saco-S 107 000
- **Hälsö- och Sjukvård**, Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./. Vårdförbundet, 103 900, Fysioterapeuterna 6 600.
- **Akademikeralliansen**, Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./. Akademikeralliansen 49 600
- **Allmän kommunal verksamhet**, Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./. Vision 89 000, Akademikerförbundet SSR 29 000, Ledarna 9 700 och Teaterförbundet 400.

1 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.

2 Antalet anställda som omfattas baseras på de avtal som är registrerade hos Medlingsinstitutet och uppgår till cirka 3,4 miljoner.

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 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 2015

- **RALS**, Arbetsgivarverket ./ OFR/S, P och O, 112 000
- **Teknikavtal för tjänstemän**, Teknikarbetsgivarna ./ Sveriges Ingenjörer 58 400
- **IT-branschen**, IT&Telekomföretagen ./ Unionen 50 000
- **IT-branschen**, IT&Telekomföretagen ./ Sveriges Ingenjörer, Jusek, Civilekonomerna 22 500
- **Tjänstemannaavtal**, Innovations- och Kemiarbetsgivarna, IKEM ./ Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna 17 000

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 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 2015

- **Bankanställda**, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, BAO ./ Finansförbundet 38 300
- **Allokemisk industri**, Innovations- och Kemiarbetsgivarna, IKEM ./ IF Metall 19 200
- **Spårtrafik**, Almega Tjänsteförbunden ./ Seko, Service- och kommunikationsfacket 18 000
- **Tjänstemannaavtal**, Innovations- och Kemiarbetsgivarna, IKEM ./ 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 2015

- **Huvudöverenskommelse**, Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./ Svenska Kommunalarbetareförbundet 500 000
- **Personliga assistenter**, Föreningen Vårdföretagarna ./ Svenska Kommunalarbetareförbundet 40 000
- **Personliga assistenter**, Arbetsgivarföreningen KFO ./ Svenska Kommunalarbetareförbundet 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 2015

- **Teknikavtal**, Teknikarbetsgivarna /. IF Metall 117 000
- **Teknikavtal tjänstemän**, Teknikarbetsgivarna /. Unionen 69 400
- **Livsmedelsavtal**, Livsmedelsföretagen /. Livsmedelsarbetareförbundet 25 000
- **Tjänstemän handeln**, Svensk Handel /. Unionen 24 000
- **Installationsavtalet**, Elektriska Installatörsorganisationen, EIO /. Svenska Elektrikerförbundet 18 000

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 2015

- **Detailhandel**, 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 lönesystem som bygger både på tariffer och på ackord.

Avtalsområde, parter och antal anställda som omfattas av avtalet 2015

- **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**, Måleriföretagen i Sverige /. Svenska Målareförbundet 15 000

7.2 Individgarantins konstruktion

Individgarantierna i de centrala avtalen kan se olika ut. Som framgått av redogörelsen av avtalskonstruktionerna innehåller fyra av de sju avtalskonstruktionerna någon form av individgaranti.

I avtalskonstruktionerna 3, 5 och 6 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. Avtalskonstruktion 7 har enbart generella påslag på tarifflöner och/eller ackordslöner.

Medlingsinstitutets definition av individgaranti innebär att avtal som enbart innehåller skrivningar om särskilda överläggningar för anställda med ringa eller ingen löneökning inte anses innehålla en individgaranti.

7.3 De sju avtalskonstruktionernas fördelning

Avtalens konstruktion beror ytterst på parternas lönepolitiska mål och förhandlingsförutsättningarna.

Ur ett arbetsgivarperspektiv finns ofta ett allmänt intresse av en företagsnära lönebildning som är individuell och differentierad. Det gör att arbetsgivaren kan utgå från verksamhetens behov och förutsättningar och ger möjlighet att använda lönen som styrmedel.

Bland arbetstagarorganisationerna skiljer sig synen på avtalskonstruktionerna. Det finns en trend mot mer lokal lönebildning, men medan akademiker och många tjänstemän i stort bejaktar den utvecklingen är LO:s organisationer i betydligt större utsträckning emot avtal som ger lokala parter ett ökat handlingsutrymme.

Staten, och därmed Medlingsinstitutet³, ska förhålla sig neutral till om arbetsmarknadens parter väljer att förlägga förhandlingar på central nivå, förbunds nivå, lokal nivå eller individuellt mellan arbetstagare och arbetsgivare.

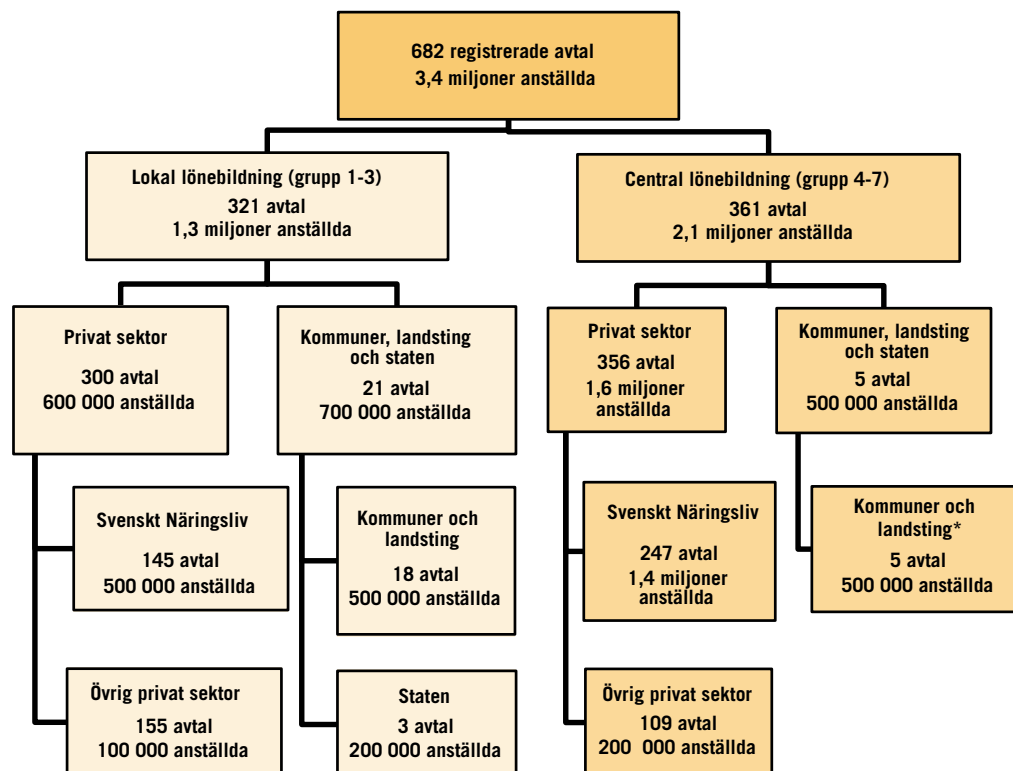
Som framgår av **diagram 7.1** fördelar sig de 682 avtalen relativt jämnt mellan lokal lönebildning (konstruktionerna 1 till och med 3) och central lönebildning (konstruktionerna 4 till och med 7). Räknet i antal anställda som berörs är det dock stor skillnad – det är 800 000 fler som omfattas av avtal med central lönebildning.

Den lokala lönebildningens utbredning skiljer sig stort mellan privat sektor, kommuner och landsting samt staten. Som framgår av diagrammet omfattas de flesta anställda i privat sektor av central lönebildning (1,6 miljoner av sektorns totala antal på 2,2 miljoner), medan de flesta anställda inom kommuner och landsting och staten omfattas av avtal där lönebildningen sker lokalt (700 000 av totalt 1,2 miljoner anställda).

Parterna inom de skilda sektorerna har med andra ord gjort olika val när det gäller typ av avtalskonstruktion – ibland kanske styrda av lönepolitiska ambitioner och ibland utifrån förhandlingsmässiga förutsättningar.

3 Proposition 1999/2000:32 "Lönebildning för full sysselsättning"

Diagram 7.1 Central och lokal lönebildning uppdelat efter sektor

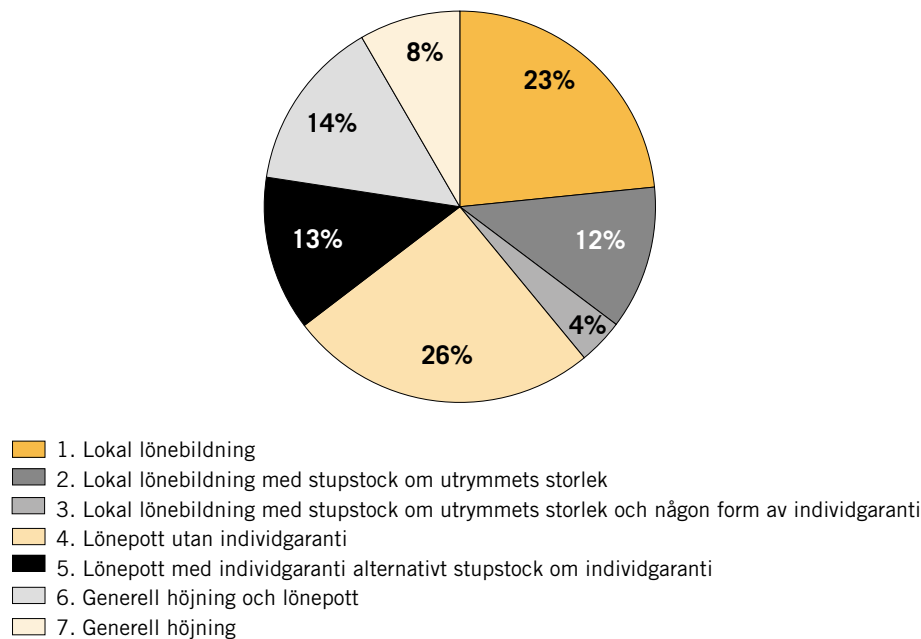


*Avtal med central lönebildning saknas inom staten

Källa: Medlingsinstitutet

I **diagram 7.2** redovisas hur de 682 avtalen fördelar sig efter de sju avtalskonstruktionerna, uttryckt som andel av de anställda. Som framgår av cirkeldiagrammet omfattas flest anställda av avtal med konstruktionerna 1 eller 4, där konstruktion 1 ("sifferlöst") tillhör lokal lönebildning och konstruktion 4 central lönebildning. Avtal med dessa två konstruktioner omfattar cirka hälften av de anställda.

Diagram 7.2 Avtalskonstruktionernas fördelning på hela arbetsmarknaden



Källa: Medlingsinstitutet

När ett löneutrymme anges i de centrala avtalen är det oftast i form av ett lägsta utrymme. Det är i praktiken bara i tarifflöneavtal som löneutrymmet anges exakt. Det är enbart i de så kallade sifferlösa avtalen som löneutfallet kan bli noll.

I kapitel 10 finns en mer detaljerad presentation hur de anställda fördelas efter olika avtalskonstruktioner med mera.

7.4 Avtalskonstruktion och löneutfall

Det finns en samsyn bland arbetsmarknadens parter om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll, som i praktiken har kommit att innebära att industrins avtal är normerande. I årsrapporten för 2014 visade Medlingsinstitutet att i stort sett hela den del av arbetsmarknaden som omfattas av kollektivavtal påverkas av industrinormen, det så kallade märket. Det sker genom genom skrivningar i förhandlingsordningsavtal⁴ och genom parternas samordning och samverkan. En tydlig hållning från Medlingsinstitutet har också bidragit till att upprätthålla märkets tillämpning.

Medlingsinstitutet fick i regleringsbrevet för 2015 bland annat i uppdrag att utifrån den officiella lönestatistiken undersöka om de centrala löneavtalens konstruktion har haft någon effekt för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Uppdraget redovisades i rapporten *Lönebildning och jämställdhet*⁵.

Som framgår av **tabell 7.1** är det små skillnader i genomsnittligt löneutfall för yrken som kan kopplas till de olika avtalskonstruktionerna. Däremot kan det vara stora skillnader i löneutveckling mellan olika yrken inom ramen för en och samma avtalskonstruktion. I tabellen redovisas därför även det yrke som har lägst respektive högst

4 "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2014", avsnitt 10.1, sidan 162.

5 Medlingsinstitutet 2015

genomsnittlig löneökningstakt inom respektive avtalskonstruktion. Det finns således ett rörelseutrymme också inom märkets ramar som kan användas till att förändra lönerelationer.

Tabell 7.1 Ökningstakt av grundlöner för identiska individer 2009–till 2013
Privat sektor, procent

	Genomsnittlig löneutveckling	Lägsta utveckling	Högsta utveckling
Konstruktion 1 (exklusive chefer)	15,0 (14,1)	10,4 (10,4)	23,6 (23,6)
Konstruktion 2 och 3	14,4	10,3	25,7
Konstruktion 4	13,7	8,5	19,2
Konstruktion 5 och 6	12,9	4,3	30,4
Konstruktion 7	14,1	6,7	52,8

Källa: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet

I rapporten *Lönebildning och jämställdhet* finns en grundlig analys, där även resultaten för kommuner och landsting samt staten finns redovisade. Även om man delar upp analysen sektorsvis blir slutsatsen att variationen i löneutfall är större inom en avtalskonstruktion än mellan olika konstruktioner.

8. Inför förhandlingarna 2015

År 2015 kan betraktas som ett mellanår när det gäller centrala kollektivavtalsförhandlingar. Endast 27 riksavtal hade sin utlöpningstidpunkt under året, men antalet förhandlingar hade kunnat bli betydligt större än så.

Till de 27 riksavtalen kan läggas de 247 avtal som gick att säga upp i förtid och i så fall skulle ha omförhandlats under året. Av dessa avtal tecknades 234 under den stora avtalsrörelsen 2013. Det fanns dessutom 27 avtal som hade löpt ut under 2014 och som inte var klara vid 2015 års ingång.

Till detta kommer ytterligare cirka 150 tillsvidareavtal som kan sägas upp, oftast med tre månaders varsel. Antalet möjliga förhandlingar under 2015 summerade med andra ord till cirka 450, även om det är ovanligt att avtal sägs upp i förtid.

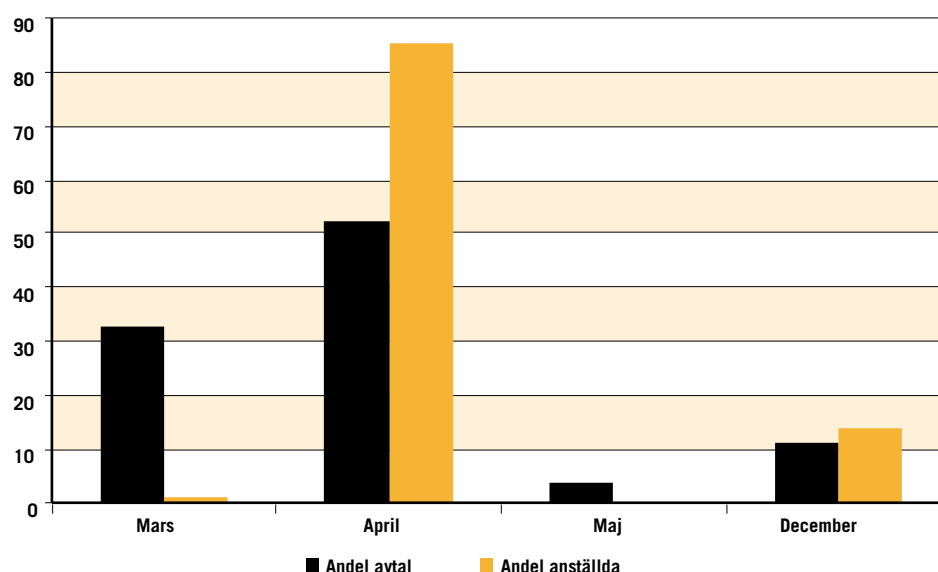
Förhandlingarna under 2015 påverkades av att en norm var etablerad genom industrins treåriga avtal 2013. Därmed var de ekonomiska förutsättningarna i stort sett givna.

Förhandlingarna påverkades också av den tendens till 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 avtal¹ successivt fram till och med det tredje avtalsåret.

8.1 Avtalens utlöpningstidpunkt under 2015

I **diagram 8.1** redovisas andelen avtal respektive andelen anställda som berördes av avtalsrörelsen 2015 fördelade efter avtalets utlöpningsmånad. Som framgår av diagrammet löpte flest avtal ut i april månad. De avtalen omfattade också störst andel anställda.

Diagram 8.1 Andel avtal och andel anställda efter avtalets utlöpningsmånad 2015
Procent



Anmärkning: Diagrammet baseras på 27 avtal.
Källa: Medlingsinstitutet

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

Bemanningsavtalet mellan Bemanningsföretagen och 14 LO-förbund² ingår i staplarna för april månad. De 14 avtalen reglerar villkoren för den arbetskraft som hyrs ut inom de yrken där något LO-förbund har avtalsrätten. Svenska Flygbranschens olika avtal med Svensk Pilotförening som löpte ut under mars respektive maj månad omfattade endast ett fåtal anställda.

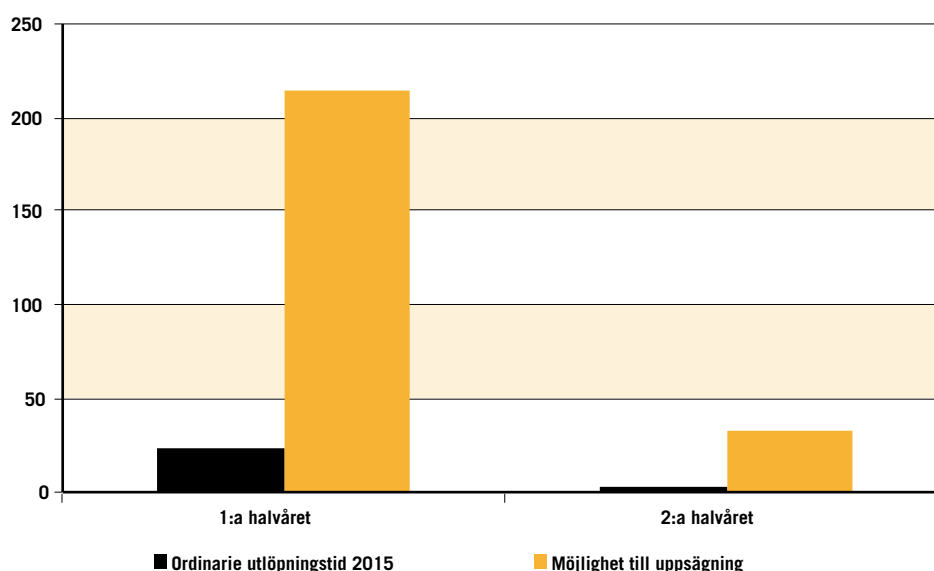
Bland de avtal som löpte ut i december kan nämnas Almega Tjänsteföretagens avtal inom Revisions- och konsultföretag med Unionen respektive Akademikerförbunden.

I diagram 8.1 ingår inte de cirka 150 tillsvidareavtal som är uppsägningsbara (oftast med tre månaders uppsägningstid), eller de 27 avtal som hade löpt ut under 2014 och som inte var klara vid årsskiftet 2014/2015. Bland dessa kan nämnas avtalet för bankanställda mellan Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, BAO, och Finansförbundet. Det avtalet var det klart största under avtalsrörelsen 2014 och omfattade närmare 40 000 anställda.

8.1.1 Uppsägningsbara avtal

Trots att få avtal hade en ordinarie utlöpningstidpunkt 2015, fanns ett stort antal avtal som kunde sägas upp i förtid. Av de 508 avtal som tecknades 2013 hade 234 avtal en sådan uppsägningsmöjlighet. De flesta av dessa avtal hade 2015 som möjlig förtida utlöpningstidpunkt. Även 2014 tecknades avtal som kunde sägas upp i förtid. I **diagram 8.2** redovisas dels antalet avtal med ordinarie utlöpningstidpunkt 2015, dels antalet avtal som vid en uppsägning skulle ha omförhandlats under året.

Diagram 8.2 Antal avtal med ordinarie utlöpningsår respektive möjlighet till uppsägning med utlöpningstid i förtid under 2015



Källa: Medlingsinstitutet

2 Fastighetsanställdas Förbund, GS- Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, Handelsanställdas förbund, Hotell- och Restaurang Facket, IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet, Seko, Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Elektrikerförbundet, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Svenska Musikerförbundet, Svenska Målareförbundet, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, Svenska Transportarbetareförbundet.

8.1.2 Ärenden för Medlingsinstitutet

Parter med förhandlingsordningsavtal blir inte föremål för medlingsinsatser från Medlingsinstitutet. Av de 27 avtal som löpte ut under 2015 omfattades inga av sådana avtal. Det betyder att det i samtliga förhandlingar kunde ha blivit aktuellt med medling av Medlingsinstitutets medlare.

8.2 Industrins avtal fortsatt norm

De yrkanden som lades fram i förhandlingarna följde i det stora hela mönstret från 2013 och det kan därför vara på sin plats med en kort sammanfattning av innehållet i de normgivande avtalen³.

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

I flera avtal var löneökningarna högre än "märkets" arbetskraftskostnadsökning på 6,8 procent, men detta kompenserades med olika avräkningar. Exempel på vanliga avräkningar var förlängning av avtalsperiodens längd eller en lägre uppräknings av avtalets lägstlöner och andra ersättningar än normens ökningstakt. Andra kostnadsökande åtgärder där avräkning skedde från avtalsvärdet rörde föräldraledighet och delpension.

Inom den ram för kostnaderna som normen utgjorde rymdes ett antal olika överenskommelser. I ett flertal kollektivavtal för såväl arbetare som tjänstemän utökades föräldralönen.

Svenskt Näringsliv och LO träffade en överenskommelse 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 till arbetsgrupper.

8.3 Bemanningsavtalen

Bemanningsavtalen mellan Bemanningsföretagen och de 14 LO-förbunden tillhörde de klart största som skulle omförhandlas under 2015. Fokus i förhandlingarna låg inte på löneutrymme och löneökningar eftersom bemanningsanställdas lön följer utvecklingen hos kundföretaget. I stället lade LO-förbunden tonvikten vid ökad anställningstrygghet med mera. LO-förbunden ville bland annat minska möjligheten till visstidsanställningar hos bemanningsföretagen till förmån för heltids- och tillsvidareanställningar.

3 Avtalen beskrivs utförligare i "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2013".

Bemanningsföretagen ville å sin sida i stället kunna anställa på deltid. Dessutom ville arbetsgivarorganisationen ha nya anställningsformer för unga, långtidsarbetslösa och nyanlända invandrare.

9. Förhandlingsresultat 2015

Avtalsrörelsen år 2015 var av förhållandevis liten omfattning. Under året tecknades 40 nya kollektivavtal om löner och allmänna villkor.¹

De avtal som tecknades under 2015 omfattade cirka 410 000 anställda. I den siffran ingår de som omfattas av avtalen för lärare och av hälso- och sjukvårdsavtalet. De avtalen hade sin utlöpningsstidpunkt under 2016, men tecknades redan under 2015. Räknar man bort dem tecknades nya avtal för cirka 110 000 anställda.

Normens genomslag på avtalen som tecknades 2015 blev mindre tydlig än vanligt beroende på avtalens konstruktion. LO:s avtal i bemanningsbranschen är konstruerade så att det är lönen på det företag man är uthyrd till som gäller. Flera andra avtal var så kallade sifferlösa avtal eller processavtal. Den handfull avtal som återstår präglades dock av den norm som slogs fast i 2013 års avtalsrörelse.

Trots att flera av de avtal som tecknades under 2015 löper under mer än ett år påverkas inte industrins normerande roll 2016 eftersom dessa avtal saknar centralt specificerade löneutrymmen.

9.1 Avtal i rätt tid

Det finns ett allmänt 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. Ett undantagsfall är de tillfällen då det finns ett värde i att invänta normbildande avtal.

I **tabell 9.1** redovisas uppgörelser under 2015 i förhållande till utlöpningsstidpunkt räknat i procent av antalet anställda.

Som framgår av tabellen tecknades avtalen för 88 procent av de anställda vid utlöpningsstidpunkten eller tidigare, vilket är en fördubbling jämfört med avtalsrörelsen 2014. Exkluderas avtalen mellan Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, och Pacta å ena sida sidan och Lärarorganisationerna och Vårdförbundet/Fysioterapeuterna å andra sidan, som tecknades långt före utlöpningsstidpunkten, minskar andelen till 54 procent. Inga avtal som slöts under 2015 tecknades inom tre veckor efter utlöpningsstidpunkten. Att avtalsrörelsen var så begränsad gör att få avtal kan få stort genomslag i analysen.

Tabell 9.1 Avtalsuppgörelser 2015 i förhållande till avtalens utlöpningsstidpunkt
Procent av antalet anställda

	Samtliga	Exklusive avtal med utlöpningsstidpunkt 2016
På utlöpningsstidpunkten eller tidigare	88	54
Inom tre veckor efter utlöpningsstidpunkten	0	0
Senare än tre veckor efter utlöpningsstidpunkten	12	46

Källa: Medlingsinstitutet

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

Bland de avtal som tecknades senare än tre veckor efter utlöpningsstidpunkten finns till exempel tjänstemannaavtalet mellan Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, BAO, och Finansförbundet som berör cirka 38 000 anställda och BAO:s avtal med Sacoförbunden² som omfattar cirka 6 000 anställda. Avtalen löpte ut den sista december 2014, men nya avtal tecknades inte förrän under mars månad 2015.

Det återstod den sista december 2015 cirka tio avtal att omförhandla som inte blev klara under året. Bland dem finns avtalen för Revisions- och konsultföretag mellan Almega Tjänsteföretagen å ena sidan och Unionen och Akademikerförbunden å andra sidan.

9.2 Avtalsperiodens längd

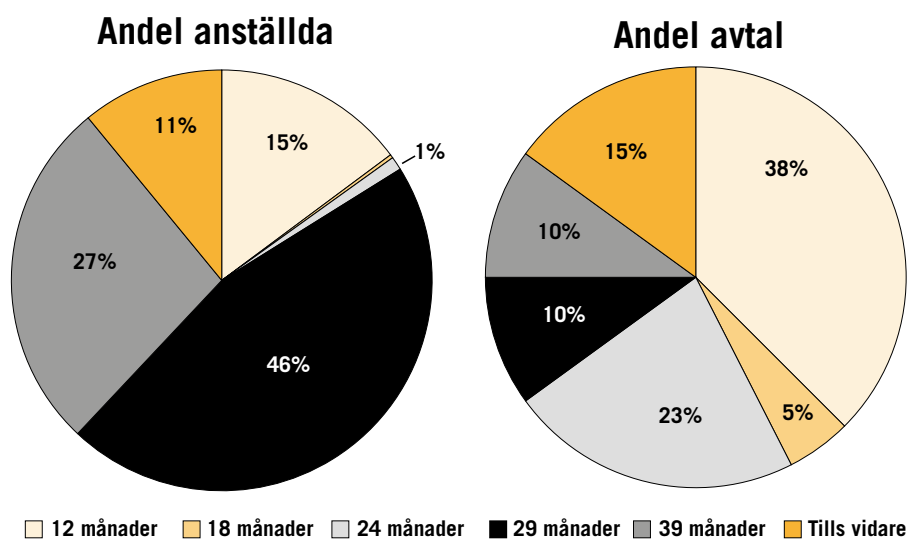
De avtal som tecknades under 2013 inverkade på utformningen av de avtal som förhandlades både under 2014 och 2015 inte bara när det gällde normering utan också när det gällde avtalsperiodens längd.

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. Till 36-månadersavtalen hör industrins avtal. Det fanns även avtal med betydligt längre löptid.

De avtal som tecknades 2014 var starkt påverkade av treårsavtalen från 2013. Flertalet avtal löper ut under 2016 – samtidigt med de treårsavtal som tecknades 2013.

Som framgår av **diagram 9.1** är 12-månadersavtal klart vanligast bland de avtal som tecknades 2015, uttryckt som andel avtal. Det betyder att flertalet av avtalen löper ut samma år som de treårsavtal som tecknades 2013.

Diagram 9.1 Andel avtal respektive andel anställda fördelade efter avtalsperiodens längd
Procent, avrundade värden



Källa: Medlingsinstitutet

2 Sveriges Ingenjörer, Jusek och Civilekonomerna.

Den begränsade avtalsrörelsen 2015, i såväl antal avtal som i antal anställda, påverkar emellertid analysen. Det är endast de fjorton Bemanningsavtalen som har en avtalslängd på 12 månader. De flesta av Arbetsgivaralliansens avtal löper på 24 månader.

Uttryckt som andel anställda som omfattas blir också bilden en annan. Läraravtalen och Hälso- och sjukvårdsavtalen med SKL och Pacta har betydligt längre löptider (29 respektive 39 månader), samtidigt som de omfattar många anställda.

Sex tillsvidareavtal tecknades under 2015. Fyra av dem utgjordes av avtalen för bankanställda som tecknades av Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, BAO, å ena sidan och Finansförbundet och Akademikerförbunden å andra sidan.

De avtal som löper under flera år påverkar inte industrins normerande roll eftersom de saknar centralt specificerade utrymmen, se även kapitel 1 om en väl fungerande lönebildning.

9.3 Uppsägningsbara och förlängda avtal

Det förekommer att parterna kommer överens om en möjlighet till antingen en förtida uppsägning eller en förlängning (prolongering) av avtal med bestämd utlöpnings tidpunkt. Det är emellertid relativt ovanligt att parterna utnyttjar dessa möjligheter.

9.3.1 Förtida utlöpnings tidpunkt

Av de 40 avtal som tecknades 2015 går enbart de åtta avtalen mellan SKL och Pacta å ena sidan och Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund (Läraravtalen), Vårdförbundet och Fysioterapeuterna (Hälso- och sjukvårdsavtalet) å andra sidan att säga upp i förtid.

Läraravtalen som tecknades i november 2015 kunde sägas upp redan i december samma år med utlöpnings tidpunkt den sista mars 2016. Det skedde emellertid inte.

Hälso- och sjukvårdsavtalet som tecknades den 28 december 2015 innehåller två möjliga tidpunkter för förtida utlöpnings tidpunkt. Dels kan avtalet sägas upp under december månad 2017, dels under december månad 2018. Vid uppsägning upphör avtalet att gälla efter den 31 mars 2017 respektive 2018.³

Av de nu gällande avtalen fanns inget avtal som kunde löpa ut redan under 2015 vid en förtida uppsägning.

9.3.2 Förlängda avtal

Avtalet för akademiker i försäkringsbranschen mellan Försäkringsbranschens Arbetsgivarorganisation, FAO, å ena sidan och Sveriges Ingenjörer, Jusek och Civilekonomerna å andra sidan prolongerades. Avtalet som skulle ha löpt ut den sista december 2015 har en ny utlöpnings tidpunkt den sista december 2016.

3 Se också Bilaga 2.

9.4 Avtalsinnehåll

Det kostnadsmärke som etablerades av industrins avtal 2013 går in på det sista avtalsåret. Ökningen av arbetskraftskostnaden som följer av industrins avtal blev omkring 2,3 procent årligen, eller 6,8 procent för hela perioden 2013–2016. I flera avtal som tecknades av LO-förbund uttrycktes löneutrymmet i stället som ett kronpåslag – 1 700 kronor för treårsperioden. För att uppnå ett avtalsvärde på 6,8 procent gjordes här olika avräkningar.

Omkring hälften (18) av de avtal som tecknades 2015 saknar ett centralt angivet utrymme (så kallade sifferlösa avtal). Läraravtalen och Hälso- och sjukvårdsavtalen som tecknas av arbetsgivarorganisationerna SKL och Pacta är exempel på sådana avtal. Arbetsgivaralliansen och Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, BAO, tecknade också flera sifferlösa avtal. BAO:s avtal med Finansförbundet saknar ett centralt angivet utrymme, men här finns både en kollektiv löneutvecklingsgaranti och en individgaranti som baseras på det genomsnittliga löneutfallet⁴.

I Bemanningsavtalen mellan Bemanningsföretagen och 14 LO-förbund är löneutrymmet av underordnad betydelse eftersom bemanningsanställdas lön följer utvecklingen hos kundföretaget.

Det betyder att det enbart är i ett fåtal av de avtal som slöts 2015 som det finns ett angivet löneutrymme. Det gäller framför allt avtal som tecknats av LO-förbund. Liksom i många andra avtal som tecknats av LO-förbund är löneutrymmet angivet som ett kronpåslag – i nivå med de avtal som slöts 2013.

9.4.1 Föräldraledighet

Svenskt Näringsliv och LO träffade 2013 en överenskommelse om en försäkring om kompletterande föräldrapenning, som gäller 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 parter, vilket 2015 berörde Idrottsavtalet mellan Arbetsgivaralliansen å ena sidan och Fastighetsanställdas förbund och Svenska Kommunalarbetsareförbundet å andra sidan. Även i Bemanningsavtalet ändrades bestämmelserna om föräldraersättning enligt avtalet mellan Svenskt Näringsliv och LO.

9.4.2 Lägstlöner och minimilöner

Lägstlönerna kan vara bestämda utifrån exempelvis ålder, kompetenskrav, erfarenhet i form av yrkesvana/branschvana, anställningstid eller någon kombination av dessa faktorer.

Av de avtal som tecknades under 2015 innehöll fem bestämmelser om lägstlöner/minimilöner. Tre av dessa tecknades av Arbetsgivaralliansen å ena sidan och Fastighetsanställdas förbund och Svenska Kommunalarbetsareförbundet å andra sidan.

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

4 Läs mer om konstruktionen av garantierna i Bilaga 2.

9.4.3 Arbetsgrupper

Svårlösta avtalsfrågor behandlas ofta i arbetsgrupper. I 2013 års överenskommelser var det framför allt frågor som rörde pension, deltidspension, lönebildning och arbetstid som var i fokus i de arbetsgrupper som tillsattes. Även arbetet med att modernisera avtalen var ett ämne för grupperna.

I 2015 års avtal var arbetsgrupper inte lika vanligt förekommande. Mycket beroende på att avtalsrörelsen hade en liten omfattning. Nedan ges några exempel på partsgemensamma arbetsgrupper.

- I Idrottsavtalen mellan Arbetsgivaralliansen å ena sidan och Fastighetsanställdas förbund och Svenska Kommunalarbetsareförbundet å andra sidan tillsattes arbetsgrupper för att undersöka förutsättningarna för en uppdelning av Branschavtal Idrott.
- I Hälso- och sjukvårdsavtalet mellan SKL och Pacta å ena sidan och Vårdförbundet och Fysioterapeuterna å andra sidan har parterna enats om ett gemensamt utvecklingsarbete rörande arbetstidsbestämmelserna. En principöverenskommelse ska träffas senast den 30 november 2016 och senast den 30 november 2017 ska parterna ha träffat en sådan överenskommelse med utgångspunkt från principöverenskommelsen. Avtalet är möjligt att sägas upp i förtid om inga överenskommelser nås, se även Bilaga 2.
- I Bemanningsavtalet har parterna enats om att tillsätta en arbetsgrupp med uppgift att utreda och kartlägga frågan om garantilön och tillgänglighetstid.

9.5 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 2015.

9.5.1 Nya avtal

- Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer, IDEA, har tecknat ett nytt kollektivavtal om löner och allmänna villkor med Svenska Kommunalarbetsareförbundet som omfattar arbetare anställda i ideella organisationer. Verksamheter som kan beröras är exempelvis hund- och katthem samt vård- och omsorgsverksamheter. Avtalet gäller från den 1 januari 2015 till den 31 december 2016.
- Medieföretagen och Ledarna har tecknat ett nytt avtal om löner och anställningsvillkor för chefer inom mediebranschen. Avtalet trädde i kraft den 1 september 2015 och gäller tills vidare och uppskattas omfatta cirka 200 chefer.
- Arbetsgivaralliansen har tecknat ett nytt branschavtal för Upplevelse och Kultur med såväl Unionen som med Akademikerförbunden. Cirka 400 tjänstemän omfattas av avtalen. Emellertid kommer Arbetsgivaralliansen löneavtal för Ideella och Idéburna organisationer att tillämpas fram till dess att ett nytt avtal tecknas när avtalen löper ut den 30 april 2016. Det betyder att dessa två nya branschavtal inte ingår i redovisningen i avsnitten ovan i detta kapitel.

9.5.2 Upphörda avtal

- Taxifygavtalet mellan Svenska Flygbranschen och Svensk Pilotförening har upphört.

9.5.3 Övriga förändringar

- Från och med den 1 juli 2015 är Industriarbetsgivarna en renodlad arbetsgivarorganisation med medlemskap i Svenskt Näringsliv. Det betyder att Föreningen Industriarbetsgivarna blir ny avtalspart på den svenska arbetsmarknaden och part i Industriavtalet. De ingående förbunden är Skogsindustrierna Arbetsgivareförbundet, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, Gruvornas Arbetsgivareförbund och SVEMEK.
- Den 1 juni ändrade Transportgruppen namn till Transportföretagen. Transportföretagen är en samarbetsorganisation för arbetsgivar- och branschförbund inom transportbranschen.
- Fackförbundet ST är ny part i Högskoleavtalet med Arbetsgivaralliansen.
- Bransch- och arbetsgivarorganisationerna Måleriföretagarna och Målaremästarna har från och med den 1 januari 2015 gått samman och bildat den nya organisationen Måleriföretagen i Sverige. Den nya organisationen är medlem i Svenskt Näringsliv.
- Samarbetet mellan Sjöbefälsföreningen och Ledarna upphörde från och med den 1 januari 2016. Sjöbefälsföreningen var fram till dess en självständig förening inom Ledarna.

9.6 "Lärlingsavtal" – 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 yrkesutbildningsavtal 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 försätter 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 2015 finns Kommunala Företagens Samorganisation, KFS, avtal med Svenska Kommunalarbetsgivarförbundet om yrkesintroduktionsanställningar inom branschområde Vård och Omsorg. Avtalet trädde i kraft den 1 september 2015.

10. Översikt av samtliga avtal

Vid 2015 års utgång fanns 682 registrerade kollektivavtal om löner och allmänna villkor där Medlingsinstitutet har information om avtalsperioder och avtalskonstruktioner med mera. Till dessa ska läggas ett antal särskilda avtal med utbildningsinnehåll – till exempel yrkesintroduktionsavtal.

Svenskt Näringslivs medlemsorganisationer omfattar med sina avtal drygt hälften av alla anställda på den svenska arbetsmarknaden och dominerar därmed privat sektor¹. I den offentliga sektorn är Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, störst av de två arbetsgivarorganisationerna. SKL:s avtal omfattar cirka fyra gånger så många anställda som Arbetsgivarverkets.

En trend i lönebildningen är att det lokala inflytandet ökar, men det är stora skillnader i hur de olika avtalskonstruktionerna fördelar sig beroende på facklig tillhörighet. I LO-förbunden är det till exempel vanligt med individgarantier medan det är betydligt mer sällsynt i Sacoförbundens avtal. Den lokala lönebildningen har slagit igenom framför allt i offentlig sektor.

Majoriteten av de anställda omfattas av avtal utan individgarantier.

Närmare en tredjedel av alla avtal har tecknats med en utlöpningsfrist den 31 mars 2016 och förhandlas under inledningen av året. Cirka en fjärdedel av alla avtal är tillsvidareavtal som löper vidare tills de sägs upp.

10.1 Avtalens fördelning efter sektor

I **tabell 10.1** redovisas antalet kollektivavtal om löner och allmänna villkor samt antalet anställda som berörs i respektive sektor².

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 392 avtal medan övriga arbetsgivarorganisationer inom privat sektor står för 264 avtal. Det finns alltså många avtal utanför Svenskt Näringsliv, men som framgår av tabellen omfattar de avtalen förhållandevis få anställda. Ett exempel på en arbetsgivarorganisation utanför Svenskt Näringsliv som tecknar många avtal är Kommunala Företagens Samorganisation, KFS, som har 88 avtal vilka omfattar sammanlagt cirka 40 000 anställda.

Avtalen hos medlemsorganisationerna inom Svenskt Näringsliv omfattar i genomsnitt fem gånger så många anställda som de avtal inom den privata sektorn som tecknas av organisationer utanför Svenskt Näringsliv.

Nästan vart fjärde avtal på arbetsmarknaden är ett tillsvidareavtal – och kan alltså sägas upp, oftast med tre månaders uppsägningstid. Antalet anställda som omfattas

1 Läs mer om avtalens täckningsgrad i kapitel 4.

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

av tillsvidareavtal är större i offentlig sektor trots att sektorn är betydligt mindre än den privata.

Tabell 10.1 Antal avtal respektive antal anställda fördelat efter sektor 2015

	Antal avtal	Antal anställda	Därav tillsvidareavtal	
			Antal avtal	Antal anställda
Privat sektor	656	2 195 000	147	143 000
Svenskt Näringsliv	392	1 921 000	56	80 000
därav Industriavtalet	57	505 000	–	–
Övrig privat sektor	264	274 000	91	62 000
Offentlig sektor	26	1 246 000	10	157 000
Kommuner och landsting	23	1 013 000	9	50 000
Staten	3	233 000	1	107 000
Totalt	682	3 441 000	157	300 000

Källa: Medlingsinstitutet

10.2 Graden av lokalt inflytande

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 i det centrala avtalet eller av lokala parter. Det finns också avtalskonstruktioner med inslag av båda metoderna. Om inte de lokala parterna kan enas om ett löneutrymme gäller ett centralt angivet utrymme, en så kallad stupstock.

Med *lönesättning* menas i det följande olika sätt att fördela löneutrymmet mellan de anställda inom ramarna för lönebildningen. Lönesättning kan ske generellt, individuellt eller individuellt med ett lägsta garanterat påslag, en så kallad individgaranti.

Det går att gruppera avtalskonstruktionerna utifrån dessa två begrepp. I **tabell 10.2** presenteras en schematisk fördelning av de sju avtalskonstruktionerna³.

3 För en närmare beskrivning av avtalskonstruktionerna se avsnitt 7.1. Där förklaras också begreppet "stupstock" mer ingående.

Tabell 10.2 Grad av lokalt respektive individuellt inflytande i avtalen

		Löneutrymmets fördelning		
		Generellt	Individuellt med individgaranti	Individuellt
Fastställande av löneutrymme	Lokalt	-	-	Avtalskonstruktion 1
	Lokalt med stupstock	-	Avtalskonstruktion 3	Avtalskonstruktion 2
	Centralt	Avtalskonstruktion 7	Avtalskonstruktion 5 och 6	Avtalskonstruktion 4
Så definierar Medlingsinstitutet avtalskonstruktionerna: 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 i de flesta fall görs i form av ett "lägsta utrymme". Avtalskonstruktionerna 1–3 innebär lokal lönebildning där avtalskonstruktionerna 2 och 3 innehåller en så kallad stupstock som gäller om parterna inte kan enas lokalt.

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

10.2.1 Det lokala och individuella inflytandet ökar

I **tabell 10.3** redovisas andelen anställda utifrån fördelningen i tabell 10.2. Som jämförelse redovisas även motsvarande uppgifter för 2014 inom parentes. Som framgår av tabellen omfattas 61 procent av de anställda år 2015 av avtal som innebär att löneutrymmet fastställs av centrala parter. För 23 procent fastställs löneutrymmet helt av lokala parter (avtalskonstruktion 1).

Andelen anställda som omfattas av avtal med någon form av individgaranti uppgår till 39 procent⁴. Det betyder att majoriteten, drygt 60 procent, av de anställda omfattas av avtal utan angivna individgarantier.

Tabell 10.3 Andel anställda efter grad av inflytande i avtalen 2015 (2014*)
Procent

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

Anmärkning: På grund av avrundningseffekter summerar inte procenttalen alltid till 100.

*2014 års uppgifter inom parentes

Källa: Medlingsinstitutet

4 Totalsumman av "generellt" 8 procent och "generellt och individuellt" 31 procent alltså 39 procent.

Jämfört med 2014 har det skett en omfördelning från avtalskonstruktion 2 till avtalskonstruktion 1. Avtalskonstruktion 1 har ökat från 18 till 23 procent och avtalskonstruktion 2 har minskat från 16 till 12 procent.

Dessa förändringar beror i första hand på konstruktionsförändringar i avtal tecknade före 2015 och är inte en konsekvens av avtalskonstruktionerna i de avtal som tecknades under 2015.

Här kan nämnas avtalen inom två av OFR:s förbundsområden Allmän kommunal verksamhet och Läkare som tecknades 2013 och som ändrat avtalskonstruktion från grupp 2 till grupp 1 mellan åren 2014 och 2015. Motsvarande förändring i avtalskonstruktionen för lärare skedde redan 2014.

10.2.2 Avtalskonstruktionernas fördelning efter facklig centralorganisation

Det är stora skillnader på hur avtalskonstruktionerna fördelar sig efter facklig tillhörighet. I **tabell 10.4** redovisas andelen anställda efter avtalskonstruktion och facklig centralorganisation.

Tabell 10.4 Andel anställda efter grad av inflytande i avtalen uppdelat efter facklig centralorganisation 2015 (2014*)

Procent

		Generellt	Individuellt med individgaranti	Individuellt	Totalt
LO-förbund	Lokalt	–	–	0 (0)	0 (0)
	Lokalt med stupstock	–	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	–	–	39 (29)	39 (29)
	Lokalt med stupstock	–	8 (8)	23 (30)	31 (38)
	Centralt	1 (1)	20 (22)	10 (9)	31 (32)
	Totalt	1 (1)	28 (30)	72 (69)	100
Saco-förbund	Lokalt	–	–	67 (55)	67 (55)
	Lokalt med stupstock	–	0 (0)	26 (38)	26 (38)
	Centralt	0 (0)	0 (0)	7 (7)	7 (7)
	Totalt	0 (0)	0 (0)	100 (100)	100
Ej knuten till centralorg.	Lokalt	–	–	92 (75)	92 (75)
	Lokalt med stupstock	–	0 (0)	0 (16)	0 (16)
	Centralt	8 (9)	0 (0)	0 (0)	9 (9)
	Totalt	8 (9)	0 (0)	92 (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 procentalen alltid till 100.

* 2014 års siffra inom parentes

Källa: Medlingsinstitutet

I *LO-förbundens* avtal bestäms löneutrymmet för 95 procent av de anställda i de centrala avtalen och 57 procent⁵ av de anställda har någon form av individgaranti 2015.

Sacoförbundens avtal har en helt annan profil. Andelen anställda vars löneutrymme bestäms i centrala avtal är 7 procent år 2015. Endast ett fåtal anställda omfattas av

5 LO-förbund totalt kolumnerna "Generellt" (15 procent) och "Individuellt med individgaranti" (42 procent).

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 31 procent år 2015. Individgarantier omfattar 29 procent (1+28) av de anställda år 2015.

Det är främst inom tjänstemannaavtal som det har skett byten av avtalskonstruktion mellan 2014 och 2015. Tydligast är tjänstemännens förflyttning från avtalskonstruktion 2 till 1, vilket betyder att det lokala inflytandet ökar 2015.

10.2.3 Avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor

Förutom att det finns stora skillnader i hur avtalskonstruktionerna fördelar sig mellan arbetare och tjänstemän finns också stora skillnader mellan sektorerna. I tabell 10.5 redovisas de sju avtalskonstruktionerna inom respektive sektor.

Tabell 10.5 Avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor 2015 och (2014*)

Andel anställda, procent

Avtalskonstruktion	Privat	Staten	Kommuner och landsting	Samtliga sektorer
1. Lokal lönebildning	9 (8)	46 (46)	49 (34)	23 (18)
Arbetare**	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Tjänstemän	22 (20)	49 (49)	100 (69)	50 (40)
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	13 (13)	54 (54)	0 (15)	12 (16)
Arbetare**	2 (2)	100 (100)	0 (0)	2 (2)
Tjänstemän	29 (29)	51 (51)	0 (31)	23 (32)
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	17 (16)	0 (0)	50 (50)	26 (25)
Arbetare**	17 (17)	0 (0)	100 (100)	40 (40)
Tjänstemän	16 (15)	0 (0)	0 (0)	9 (8)
5. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti	20 (21)	0 (0)	0 (0)	13 (13)
Arbetare**	18 (18)	0 (0)	0 (0)	13 (13)
Tjänstemän	22 (25)	0 (0)	0 (0)	12 (14)
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)

* 2014 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). Som framgår av tabell 10.5 är det framför allt kommuner, landsting och staten som berörs av dessa avtalskonstruktioner. Inom staten finns inget centralt angivet utrymme i något avtal⁶, medan avtalet mellan SKL och Svenska

6 Bortsett från så kallade stupstockar som anger löneutrymme om de lokala parterna inte kommer överens.

Kommunalarbetareförbundet 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 (22 procent år 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.

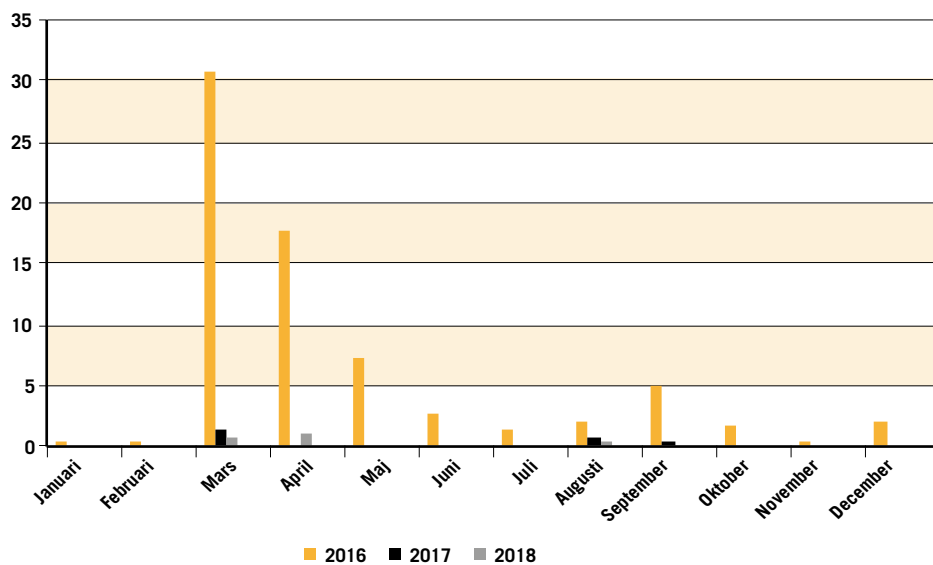
Som framgår av **tabell 10.5** skedde stora förändringar mellan åren 2014 och 2015 inom kommuner och landsting. Det betyder att andelen tjänstemän i grupp 1 i kommuner och landsting har ökat från 69 procent 2014 till 100 procent 2015. Utvecklingen mot ökad grad av lokal lönebildning påbörjades dock redan tidigare. Motsvarande andel tjänstemän med så kallade sifferlösa avtal för 2013 var 32 procent.

10.3 Utlöpningstidpunkter

De flesta centrala kollektivavtalen om löner och allmänna villkor gäller under flera år. I **diagram 10.1** redovisas andelen avtal fördelat efter utlöpningsstidpunkt som läget var den sista december 2015. I **diagram 10.2** redovisas dessutom andelen anställda fördelat efter avtalens utlöpningsstidpunkt. Diagrammen baseras på såväl de avtal som har en fastställd utlöpningsstidpunkt som de 157 tillsvidareavtalen som tecknats. De 17 avtal som löpt ut, men där ingen ny utlöpningsstidpunkt vid denna rapportens tryckning förhandlats fram ingår inte i redovisningen.

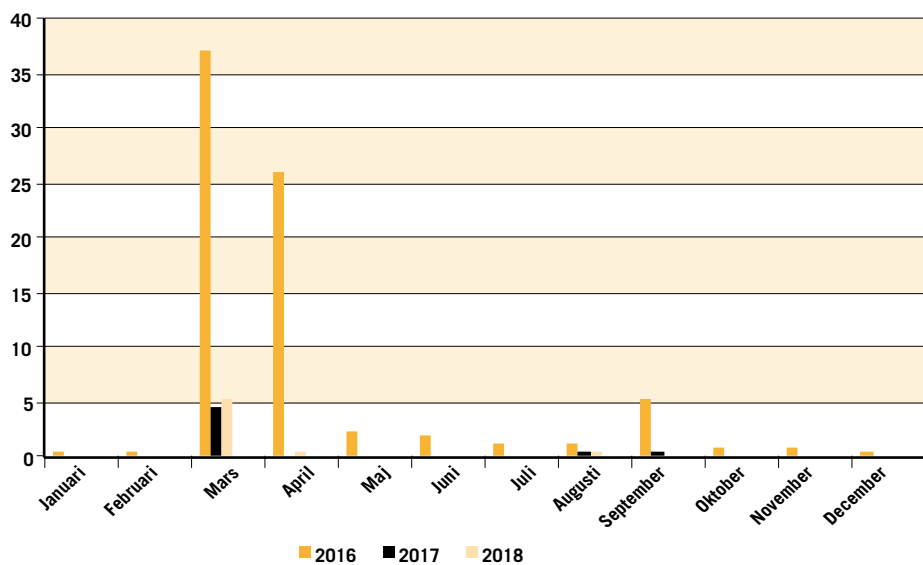
Av diagrammen 10.1 och 10.2 framgår att cirka en tredjedel av alla avtal på arbetsmarknaden ska omförhandlas i mars 2016 och att dessa avtal omfattar 37 procent av de anställda, det vill säga drygt 1,5 miljoner löntagare. De flesta avtalen inom Industriavtalet hör till dem som löper ut i mars 2016.

Diagram 10.1 Andel avtal fördelat efter utlöpningsstidpunkt (av totalt 665 avtal)
Procent



Källa: Medlingsinstitutet

Diagram 10.2 Andel anställda fördelat efter utlöpningsstidpunkt*
Procent



*Av totalt 3,4 miljoner anställda

Källa: Medlingsinstitutet

Flera av de avtal som går ut åren 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 Arbetsgivarförbundet KFO. Även det avtal som tecknades i november 2015 mellan lärarorganisationerna och Sveriges Kommuner och Landsting, SKL och Pacta löper ut 2018.

Exempel på andra avtal som ska omförhandlas 2017 är de avtal som SKL och Pacta

har inom förbundsområdet Allmän kommunal verksamhet med Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Teaterförbundet. Också avtalen med Sveriges läkarförbund löper ut 2017.

Avtalen mellan arbetsgivarorganisationerna SKL och Pacta å ena sidan och Vårdförbundet och Fysioterapeuterna å andra sidan löper ut den sista mars 2019.

10.3.1 Tillsvidareavtal

Det finns 157 avtal som gäller tills vidare. Ledarna står för 57 av dessa avtal. Bland arbetsgivarorganisationerna är det KFS som har flest tillsvidareavtal, nämligen 54 stycken. I det senare fallet är antalet anställda som berörs litet. Totalt omfattar tillsvidareavtalen cirka 300 000 anställda, där Arbetsgivarverkets avtal med Saco-S är störst och omfattar cirka 107 000 anställda. Även tillsvidareavtalet mellan SKL och Akademikeralliansen berör många anställda – cirka 50 000. Det betyder att tillsvidareavtalen omfattar närmare en fjärdedel av de anställda på arbetsmarknaden.

11. Inför förhandlingarna 2016

År 2016 löper 476 avtal ut – bland dem de avtal som gäller parterna inom Industriavtalet. Dessutom tillkommer 12 avtal med utlöpnings-tidpunkt 2015, som inte förhandlades klart under året. Det innebär att 2016 blir ett omfattande avtalsår, där cirka tre miljoner anställda omfattas.

Industrins parter hade inför 2016 års avtalsrörelse ambitionen att ännu en gång sätta den norm som övriga parter på arbetsmarknaden skulle förhålla sig till och Facken inom industrin presenterade under hösten 2015 sina gemensamma krav.

LO-förbunden kunde däremot inte enas om en samordning inför avtalsförhandlingarna 2016. De fem fackförbunden inom 6F presenterade dock en gemensam avtalsplattform. Flera LO-förbund uttryckte sitt stöd för Svenska Kommunal-arbetareförbundets krav på en särskild lönesatsning på undersköterskor.

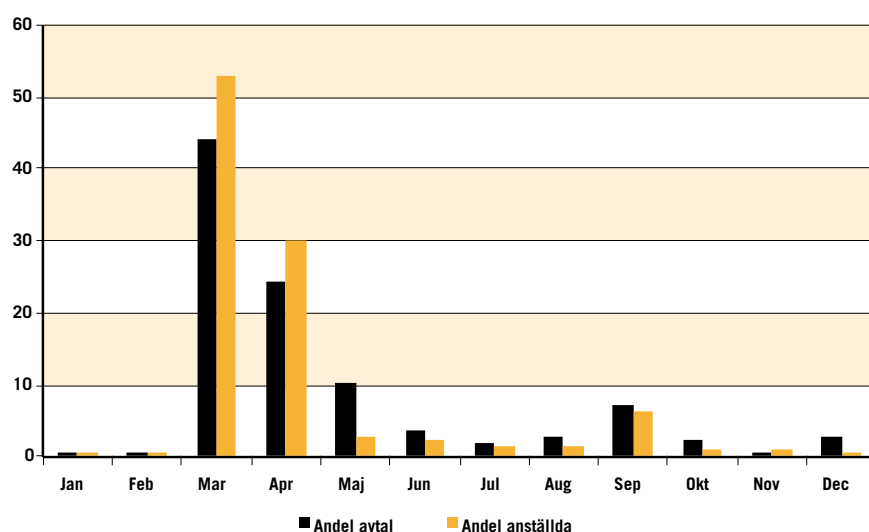
Svenskt Näringsliv, som i sina stadgar har skrivningar om samverkan, presenterade grundläggande gemensamma prioriteringar och framhöll vikten av att den internationellt konkurrensutsatta sektorn blir normerande.

Läraravtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, och Pacta å ena sidan och Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund å andra sidan skulle ha varit föremål för förhandling under 2016. Parterna tecknade emellertid ett nytt avtal redan i november 2015. Vårdförbundets avtal med ovan nämnda arbetsgivarorganisationer blev också klart 2015 fast utlöpningsstiden var först i mars 2016. Båda avtalen omfattar många medlemmar, men eftersom de inte innehåller några siffersatta löneutrymmen antogs de inte påverka normbildningen.

11.1 Avtalens utlöpningsstidpunkter under 2016

I **diagram 11.1** redovisas andelen avtal respektive andelen anställda som berörs av avtalsrörelsen 2016 fördelade efter avtalens utlöpningsmånad. Som framgår av diagrammet är mars den mest intensiva månaden räknat både i antalet avtal och andelen anställda. Bland annat löper flera av industrins avtal ut den sista mars.

Diagram 11.1 Andel avtal och andel anställda fördelat efter avtalets utlöpningsmånad 2016
Procent



Anmärkning: Inklusive Hälso- och sjukvårdsavtalet och läraravtalen som tecknades redan 2015.
Källa: Medlingsinstitutet

Utöver avtalen i diagrammet finns det cirka 150 tillsvidareavtal som är uppsägningsbara (oftast med tre månaders uppsägningstid), samt de 12 avtal som hade löpt ut under 2015 och som inte var klara vid årsskiftet 2015/2016. Bland dessa kan nämnas avtalen för revisions- och konsultföretag mellan Almega Tjänsteföretagen å ena sidan och Unionen och akademikerförbunden å andra sidan.

11.1.1 Inga avtal kan sägas upp i förtid till förhandling under 2016

I såväl 2013 som 2014 års avtalsrörelse tecknades det många fleråriga avtal med möjlighet till förtida utlöpningspunkt under 2015. Bland de nu gällande avtalen som löper ut efter 2016 finns inga avtal med en motsvarande möjlighet till förtida utlöpningspunkt 2016.

11.1.2 Förlängda avtal och avtal som tecknas långt i förtid

Det är inte alla avtal med utlöpningspunkt under 2016 som förhandlas om under året. I stället kan parterna välja att avstå från att säga upp ett avtal för omförhandling och därmed prolongera, eller förlänga, avtalet. Villkoren för detta specificeras i avtalen, men oftast förlängs avtalet ett år.

Det kan också förekomma att avtal nytecknas i mycket god tid innan avtalet löper ut. Läraravtalet mellan SKL och Pacta å ena sidan och Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund å andra sidan skulle ha varit föremål för förhandling under 2016. Redan i november 2015 slöt dock parterna ett nytt tvåårsavtal¹.

Också avtalet för OFR:s förbundsområde "Hälso- och sjukvård" mellan SKL och Pacta å ena sidan och Vårdförbundet och Fysioterapeuterna å andra sidan tecknades redan 2015. Avtalet, som skulle ha löpt ut den sista mars 2016, skrevs under i slutet av december.²

1 Läs mer om läraravtalen i kapitel 9 och Bilaga 2.

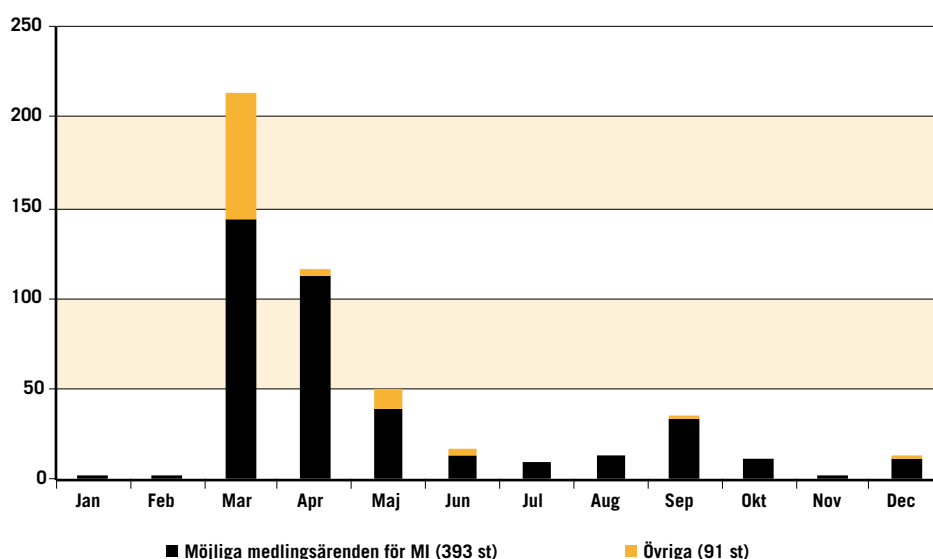
2 Läs mer om Vårдавtalet i kapitel 9 och Bilaga 2.

Sjöavtalen mellan Sjöfartens Arbetsgivareförbund och Seko som skulle löpt den sista februari 2016 förlängdes till den 31 maj 2016.

11.1.3 Medlingsärenden för Medlingsinstitutet

Det finns två system för tvistelösning i samband med förhandlingar om nytt kollektivavtal: parterna kan enas om förhandlingsordningsavtal eller följa bestämmelserna i medbestämmandelagen. Medlingsinstitutet utser medlare i de fall där parterna saknar förhandlingsordningsavtal. I **diagram 11.2** redovisas månadsvis antalet avtal som löper ut under 2016 samt hur många av dem som omfattas av medbestämmandelagens ordning och där alltså Medlingsinstitutet tillsätter medlare vid eventuella tvister.

Diagram 11.2 Möjliga medlingsärenden och avtal med förhandlingsordning 2016



Anmärkning: Inklusive Hälso- och sjukvårdsavtalet och lärarytalen som tecknades redan 2015.

Källa: Medlingsinstitutet

Som framgår av diagrammet kan i teorin 393 av de avtal som löper ut under 2016 bli föremål för Medlingsinstitutets medlingsinsatser. Tidigare erfarenheter visar emellertid att under stora avtalsrörelser brukar antalet medlingar uppgå till 20–30 stycken.

11.2 Yrkanden

Arbetsgivarorganisationerna inom Svenskt Näringsliv var inför avtalsrörelsen 2016 tydliga med att de arbetsgivarförbund som omfattas av Industriavtalet är den förhandlingskonstellation som har bäst möjligheter att ingå avtal som bidrar till internationell konkurrenskraft för de svenska företagen. Avtal inom industrin ska därför enligt Svenskt Näringsliv vara normerande år 2016 och fungera som utgångspunkt för förhandlingarna på andra avtalsområden.

Även de fem fackförbund som omfattas av Industriavtalet tydliggjorde att industrins avtal måste bli normerande för övriga avtal på arbetsmarknaden.

11.2.1 Krav från facken inom industrin

De fem fackförbund som omfattas av Industriavtalet (GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet, Sveriges Ingenjörer och Unionen) uppträder gemensamt under beteckningen *Facken inom industrin*.

Inför avtalsrörelsen 2016 enades Facken inom industrin om en avtalspolitisk plattform som bland annat innehöll följande krav:

- ettårig avtalsperiod
- löneökningar på 2,8 procent med en individgaranti på 450 kronor/månad i avtal där garantier finns
- fortsatt utbyggnad av delpension/flexpension
- ny modell för systematiskt jämställdhetsarbete
- åtgärder för bättre arbetsmiljö.

Utöver de gemensamma avtalskraven överlämnade varje förbund flera förbunds-specifika krav till motparterna.

11.2.2 Ingen LO-samordning

Den 21 oktober 2015 beslutade LO:s representantskap att LO-förbunden ska genomföra enskilda förbundsförhandlingar i avtalsrörelsen 2016. Därmed samordnades inte LO-förbundens avtalskrav.

LO-förbunden hade tidigare enats om de långsiktiga målen som bland annat innebär att löneskillnaden mellan män och kvinnor ska halveras fram till 2028. Förbunden var också eniga om att detta kräver relativlöneförändringar. I de långsiktiga målen finns ingen beskrivning av hur det ska åstadkommas.

I de långsiktiga målen skriver LO också att det råder en bred samsyn om att den internationellt konkurrensutsatta sektorn ska vara lönekostnadsnormerande och att det är fullt möjligt att kombinera med relativlöneförändringar och fackföreningsrörelsens lönepolitiska mål.

11.2.3 Krav från 6F – fackförbund i samverkan

Då det inte blev någon LO-samordning inför 2016 års avtalsrörelse presenterade 6F³ en egen avtalsplattform inför avtalsrörelsen. Förbundens gemensamma krav var:

- löneökningar för medlemmarna med minst 800 kronor, med ett lägsta utrymme om 3,2 procent
- löneökningar som ökar rättvisan och jämställdheten på svensk arbetsmarknad
- satsning på de lägst avlönade
- satsning på att minska löneklyftorna mellan kvinnor och män
- ökat skydd för arbetstagarnas integritet
- begränsning av visstidsanställningar och osäkra anställningsformer.

3 Ett samarbete mellan LO-förbunden Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Elektrikerförbundet, Fastighetsanställdas Förbund, Svenska Målaresförbundet och Seko.

11.2.4 Krav på särskild lönesatsning på undersköterskor

Svenska Kommunalarbetsareförbundet och IF Metall presenterade i en debattartikel i Dagens Samhälle⁴ två gemensamma mål i avtalsrörelsen 2016. ”Dels att behålla en stabil lönebildning, där den internationellt konkurrensutsatta sektorn värnas. Dels att göra en särskild lönesatsning på undersköterskor.”

Svenska Kommunalarbetsareförbundets krav om höjda relativlönerna för undersköterskor är både ett sätt ta ansvar för det LO lovat och ett sätt att minska den värde-diskriminering som drabbar många av Kommunals medlemmar, menade förbundet.

I sina slutliga avtalsyrkanden till motparterna Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, och Pacta krävde Svenska Kommunalarbetsareförbundet bland annat:

- en löneökning på minst 661 kronor per månad och heltidsanställd, vilket ska motsvara kraven från Facken inom industrin på 2,8 procents löneökningar räknat på en snittlön för Kommunals medlemmar
- att lägslönen och samtliga ersättningar ska höjas med ett procenttal som motsvarar löneökningen 661 kr inom avtalsområdet
- att ett särskilt löneutrymme på minst 400 kronor per månad och heltidsanställd skapas för undersköterskor, utöver de övriga löneökningar som avtalas
- erfarenhetstillägg för yrkesutbildade
- en tidsplan för hur heltid som norm ska genomföras.

Enligt SKL värderades avtalskraven till cirka en halv procentenhet mer än Facken inom industrins krav.

11.2.5 Bud från arbetsgivarorganisationer inom Svenskt Näringsliv

Företrädare för Svenskt Näringsliv, Almega Industrierbetsgivarerna, Svensk Handel, Sveriges Bygginstrumenter, Transportföretagen och Teknikföretagen presenterade tre grundläggande prioriteringar inför avtalsrörelsen:

- en tydlig minskning av löneökningstakten för att stärka den internationella konkurrenskraften, där kostnadsökningarna i avtalen uppskattades behöva understiga 1 procent
- ökad flexibilitet i avtalen med exempelvis höjda tak för mertid och övertid samt borttagna begränsningar för förläggning av arbetstid
- ingångslöner som sänker trösklar in till arbetsmarknaden och skapar fler jobb.

Teknikarbetsgivarerna betonade även vikten av att löneavtalen ska vara helt dispositiva.

11.2.6 Bud från Sveriges Kommuner och Landsting och Pacta

Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, och Pacta skrev i sitt bud till motparterna att man strävar efter lokal lönebildning och avtal som löper tills vidare eller åtminstone under en längre tidsperiod. I likhet med arbetsgivarorganisationerna inom Svenskt Näringsliv ville man åstadkomma mer flexibla anställningsvillkor med ytterligare möjligheter till lokala anpassningar.

4 Den 3 december 2015.

Budet innebar att löneavtalen ska bygga på lokal lönebildning med individuell och differentierad lönesättning och att avtal utan angivna nivåer för löneökningar eftersträvas. Det ska inte heller förekomma individgarantier eller bestämmelser om lägstlöner i de centrala avtalen.

11.2.7 Minimilöner

I Sverige finns det inga lagstadgade minimilöner utan de lägstlöner som finns regleras i kollektivavtal. Inför avtalsrörelsen 2016 förespråkade arbetsgivarna inom industri och handel en frysning av de avtalade lägstlönerna. Man menade att arbetsmarknadens parter måste ha ett gemensamt mål att få fler personer i arbete. Från fackligt håll hävdade man att frysta ingångslöner inte skapar fler jobb utan bara är en lönesänkning.

12. Jämställdhet

Medlingsinstitutet analyserar löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv. Den officiella lönestatistiken visar att löneskillnaderna mellan kvinnor och män minskar och att den främsta orsaken till att mäns löner är högre än kvinnors beror på skillnader i lönenivå i olika yrken.

Det skiljer 13,2 procent mellan kvinnors och mäns genomsnittliga löner. Med statistiska metoder kan man i viss utsträckning dela upp löneskillnaden i dess bakomliggande orsaker. Om man med hjälp av standardvägning tar hänsyn till skillnader i yrke, sektor, ålder, utbildning och arbetstid blir löneskillnaden 5,0 procent¹. Statistiken kan inte visa om det finns inslag av diskriminering i den oförklarade delen av löneskillnaden.

Arbetsmarknadens parter har i de centrala kollektivavtalen utvecklat riktlinjer för den lokala lönebildningen, bland annat ur jämställdhetssynpunkt. De centrala kollektivavtalen innehåller genomgående krav på saklighet i lönesättningen.

12.1 Löneskillnad mellan kvinnor och män – bakgrund

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.

Kvinnor och män finns i stor omfattning i olika yrken med olika lönenivåer. Därtill finns kvinnor och män i stor utsträckning i olika sektorer och branscher. Man brukar säga att vi har en könssegregerad arbetsmarknad. Förutsättningarna för lönebildningen inom olika delar av arbetsmarknaden är en förklaring till det högre löneläget i privat sektor jämfört med den offentliga. Däremot förklarar förutsättningarna inte lönespridningen mellan olika grupper inom samma sektor och inte heller varför kvinnor tjänar mindre än män i alla sektorer. Vi återkommer i avsnitt 12.2 till vilka förklaringar statistiken kan ge om sådana löneskillnader.

Inom privat sektor har fackförbunden alltsedan början av förra seklet förhandlat och träffat rikstäckande kollektivavtal. Stridsåtgärder har varit tillåtna. Genom en reform 1965 fick också de offentliganställda tjänstemännen strejkrätt. Visserligen hade de fackliga organisationerna redan tidigare haft förhandlingsrätt, men några effektiva påtryckningsmedel som gällde hela den offentliga sektorn fanns inte. Lönerna bestämdes genom politiska beslut.

En grundläggande skillnad mellan privat och offentlig sektor är att verksamheterna drivs från helt olika utgångspunkter. För det privata näringslivet är målet enkelt uttryckt att gå med vinst och utrymmet för löneökningar blir större 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 omfattning och inriktning. Skatteunderlaget

1 En detaljerad beskrivning av lönestrukturstatistiken finns i avsnitt 6.1.

påverkar löneutrymmet. Till skillnad från exempelvis tillverkningsindustrin är möjligheterna till rationaliseringar begränsade. Särskilt tydligt blir det i 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 högre lönenivåer i privat sektor. Dessutom har vissa branscher tidvis varit särskilt lönsamma och därmed haft ökad betalningsförmåga.

12.1.1 Värdediskriminering och befattningsdiskriminering

I den allmänna debatten nämns emellanåt ”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. 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 skulle möjligen kunna utsträckas till branschavtal om förbundsparterna i lönehänseende skiljt på typiskt manligt och kvinnligt arbete. Det är däremot tveksamt i vilken utsträckning ”värdediskriminering” kan tjäna som en förklaring till löneskillnader mellan kvinnor och män vid en jämförelse mellan privat och offentlig sektor. Förklaringen torde snarare ligga i det som tidigare nämnts om de skilda förutsättningarna för lönebildningen mellan arbetsmarknadens olika sektorer.

”Befattningsdiskriminering” eller ”fördelningsdiskriminering” 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 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 ”befattningsdiskriminering” och hur stor del som kan tillskrivas mäns och kvinnors medvetna val av yrke.

12.2 Vad säger statistiken om kvinnors och mäns löner?

Medlingsinstitutet ska enligt sin instruktion analysera löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv² och har gjort det varje år sedan den första årsrapporten kom ut 2002. Löneskillnaden mellan kvinnor och män i Sverige analyseras med hjälp av den officiella lönestrukturstatistiken. Lönestrukturstatistiken redovisas årligen och baseras på individuppgifter. Den innehåller bland annat information om ålder, kön, utbildningsnivå, examensår och yrke³.

12.2.1 Vad kan lönestatistiken säga om diskriminering?

En fråga som ofta lyfts när löneskillnader mellan kvinnor och män diskuteras är hur stor del av skillnaden som beror på lönediskriminering. Svaret är att den officiella lönestatistiken aldrig kan svara på frågan om och i så fall i vilken utsträckning det förekommer lönediskriminering i diskrimineringslagens mening. Lagen tar som nämnts enbart 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. De bedömningar som ska göras av lika och likvärdiga arbeten enligt diskrimineringslagen kräver kunskap om förhållandena på arbetsplatsen. Den typen av information finns inte i den officiella statistiken.

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 SSYK⁴ 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. Samma yrkeskod kan alltså omfatta arbeten med vitt skilda arbetsuppgifter, kvalifikationskrav och ansvarsgrad vilket också kan motivera olika löner.

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 lönetillägg⁵. Årsvisa belöningsystem som till exempel bonus, vinstdelning eller tilldelning av aktier/optioner ingår inte i lönestrukturstatistiken.

2 4§ första stycket i Förordning (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet.

3 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)

4 SSYK 2012 står för Standard för svensk yrkesklassificering och består på 4-siffrignivån av 429 yrken.

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

12.2.2 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.

För att ta hänsyn till att män och kvinnor kan fördela sig olika mellan sådana 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 utbildningskategorier, två arbetstidsgrupper, två sektorsgrupper för varje yrke. De olika lönesummorna för kvinnor adderas sedan, liksom de för män. Genom att sedan dividera dessa två lönesummor får man den standardvägda löne-
relationen.

12.2.3 Vissa lönepåverkande faktorer saknas i statistiken

Lönestrukturstatistiken innehåller en mängd information om anställda och deras arbetsplatser. Men självklart finns det fler faktorer än de som ingår i lönestrukturstatistiken som kan tänkas påverka en individs lön som till exempel frånvaro eller olika mått på individuell produktivitet.

12.2.4 Oförklarad löneskillnad

Den beräknade löneskillnaden bör tolkas med försiktighet och kan inte 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 kvinnor och män har olika värden på de faktorer som är tillgängliga i statistiken. Nivån på den oförklarade löneskillnaden beror bland annat på vilka variabler man tar hänsyn till. Därför kan avsaknaden av information om vissa lönepåverkande faktorer påverka den beräknade oförklarade löneskillnaden. Det bör framhållas att den oförklarade löneskillnaden är oförklarad i *statistiskt* hänseende, vilket inte är samma sak som att det saknas tänkbara förklaringar till löneskillnaden.

12.3 Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2014

Tabell 12.1 visar genomsnittslöner⁶ för män och kvinnor och kvinnors lön i procent av mäns lön före och efter standardvägning.

Tabellen visar att den högsta genomsnittslönen för män 2014 återfinns hos tjänstemän i privat sektor, medan arbetare i privat sektor har den lägsta genomsnittslönen. Även för kvinnor är det tjänstemän i privat sektor som har högst genomsnittlig lön, medan kvinnliga arbetare i privat sektor har lägst.

Som framgår av tabellen hade kvinnor i genomsnitt 86,8 procent av mäns lön 2014, det vill säga att den ovägd löneskillnaden mellan kvinnor och män var 13,2 procent (100-86,8). Variationen mellan olika sektorer var stor. Störst löneskillnad fanns inom landstingen, där löneskillnaden var 23,6 procent. Löneskillnaden var minst inom kommunerna där den uppgick till 5,4 procent.

Tabell 12.1 Genomsnittslöner och kvinnors lön i procent av mäns lön 2014

	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnors lön i procent av mäns lön ovägd	Ovägd skillnad i procent	Kvinnors lön i procent av mäns lön standardvägd*	Standardvägd skillnad i procent
Samtliga sektorer	29 200	33 600	31 400	86,8	13,2	95,0	5,0
Privat sektor	29 600	33 700	32 200	87,8	12,2	93,8	6,2
Arbetare	24 400	27 200	26 200	89,6	10,4	96,2	3,8
Tjänstemän	34 700	42 600	39 200	81,4	18,6	91,9	8,1
Offentlig sektor	28 700	33 000	29 800	86,9	13,1	97,8	2,2
Kommuner	26 900	28 400	27 200	94,6	5,4	99,5	0,5
Landsting	31 800	41 600	33 900	76,4	23,6	96,0	4,0
Staten	33 100	35 900	34 500	92,1	7,9	95,6	4,4

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

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

12.3.1 Löneskillnaden efter standardvägning

Yrkessegregeringen i Sverige är omfattande – män och kvinnor arbetar i stor utsträckning inom olika yrken och sektorer. En annan skillnad mellan könen är att kvinnor i dag i genomsnitt har högre utbildning än män. Dessutom är kvinnorna något äldre och det är vanligare att kvinnor arbetar deltid⁷. Att ta hänsyn till dessa skillnader ger ett annat perspektiv på relationerna mellan kvinnors och mäns lön.

Ett sätt att göra detta är genom standardvägning. Den standardvägning som används i tabell 12.1 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 5,0 procent för hela arbetsmarknaden 2014.

Landstingen, som var den sektor som hade den största löneskillnaden före standardvägning, har en löneskillnad på 4,0 procent efter standardvägning. Den stora löneskillnaden mellan kvinnor och män i landstingen före standardvägning kan alltså

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

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

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 ålderskillnad bland läkarna som kan spela in. Medan kvinnor på arbetsmarknaden i övrigt i genomsnitt är äldre än männen är förhållandet det motsatta inom läkarkåren⁸.

Den största löneskillnaden efter standardvägning, 8,1 procent, finns i stället bland tjänstemän i privat sektor. Den minsta löneskillnaden, 0,5 procent, finns i kommunerna. För arbetare inom privat sektor var den standardvägda löneskillnaden 3,8 procent. Inom staten var den 4,4 procent.

12.4 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2014

Tabell 12.2 visar den ovägda löneskillnaden mellan män och kvinnor under perioden 2005 till 2014.

Tabell 12.2 Kvinnors lön i procent av mäns lön (ovägd) 2005–2014

Kvinnors lön i procent av mäns	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Skillnad 2005–2014
Samtliga sektorer	83,7	84,2	83,7	84,2	85,2	85,7	85,9	86,1	86,6	86,8	3,1
Privat sektor	85,3	85,9	86,0	85,9	86,6	87,2	87,2	87,8	87,9	87,8	2,5
Arbetare	88,3	88,8	89,7	89,1	90,0	90,0	90,1	90,9	90,5	89,6*	1,3
Tjänstemän	77,3	78,1	77,9	78,1	79,2	79,2	79,4	80,1	80,6	81,4*	4,1
Offentlig sektor	83,4	83,7	83,0	84,1	84,9	85,4	85,9	85,9	86,6	86,9	3,5
Kommuner	91,6	91,6	91,0	92,3	93,4	93,9	93,9	93,8	94,2	94,6	3,0
Landsting	71,4	72,0	72,4	72,7	73,1	73,5	74,0	75,0	76,2	76,4	5,0
Staten	85,7	87,2	87,3	87,6	88,7	89,3	90,6	91,1	91,8	92,1	6,4

*Ej jämförbart med tidigare år på grund av ändrad klassificering av personalkategori.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Mellan 2013 och 2014 minskade den ovägda löneskillnaden mellan kvinnor och män med 0,2 procentenheter. Inom de olika sektorerna varierar det hur mycket löneskillnaden minskat. De grupper som bryter mönstret och visar en ökning är privat sektor som helhet samt arbetare i privat sektor, där skillnaden ökade med 0,1 respektive 0,9 procentenheter.

Ökningen av löneskillnaden mellan könen för arbetare i privat sektor beror troligtvis på en omfördelning av observationer mellan arbetare och tjänstemän. Från 2014 sker en striktare tillämpning av Medlingsinstitutets definition av personalkategorier. I undersökningen har klassificering av personalkategori (arbetare/tjänstemän) skett enbart utifrån den yrkeskod de anställda har. Jämförelser med tidigare år bör därför inte göras inom privat sektor.

Inom landstingen minskade löneskillnaden med 0,2 procentenheter. Också i staten fortsatte skillnaderna mellan könen att minska, med 0,3 procentenheter.

8 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.

Mellan 2005 och 2014 minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män med 3,1 procentenheter. Hur mycket löneskillnaden minskat varierar mellan sektorerna. Störst är förändringen inom staten där kvinnors löner har närmat sig mäns löner med 6,4 procentenheter mellan 2005 och 2014. Näst störst är minskningen inom landstingen, där löneskillnaden minskat med 5,0 procentenheter. Inom kommunerna minskade löneskillnaden med 3,0 procentenheter.

Tabell 12.3 visar löneskillnaden mellan män och kvinnor under samma period, efter standardvägning. Löneskillnaden efter standardvägning (det vill säga när man har korrigerat för skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och om personen arbetar deltid eller inte) har också minskat under de senaste åren.

Tabell 12.3 Kvinnors lön i procent av mäns lön efter standardvägning 2005–2014

Kvinnors lön i procent av mäns lön	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Skillnad 2005–2014
Samtliga sektorer	93,2	93,4	93,5	93,4	94,0	94,1	94,1	93,9	94,2	95,0	1,8
Privat sektor	91,7	91,9	92,2	92,1	92,7	92,7	92,8	92,6	93,0	93,8	2,1
Arbetare	94,4	94,9	94,8	95,4	95,5	96,0	96,2	96,3	95,7	96,2*	1,8
Tjänstemän	90,2	90,3	90,5	90,0	90,9	90,7	90,8	90,4	91,4	91,9*	1,7
Offentlig sektor	96,5	96,6	96,6	96,6	97,0	97,1	97,0	96,9	97,0	97,8	1,3
Kommuner	99,1	99,0	98,8	99,2	99,4	99,6	99,4	99,3	99,4	99,5	0,4
Landsting	94,7	94,8	95,2	94,6	95,3	95,2	95,4	95,4	95,6	96,0	1,3
Staten	92,9	93,5	93,7	93,7	93,8	94,2	94,4	94,7	94,8	95,6	2,7

*Ej jämförbart med tidigare år på grund av ändrad klassificering av personalkategori.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Den oförklarade löneskillnaden efter standardvägning minskade med 0,8 procentenheter mellan 2013 och 2014. Den relativt stora minskningen kan förklaras av införandet av den reviderade standarden för svensk yrkesklassificering 2012 (SSYK 2012).

Den oförklarade löneskillnaden efter standardvägning har minskat också mellan 2005 och 2014. Den största minskningen finns i staten där den oförklarade löneskillnaden minskat med 2,7 procentenheter.

Sammanfattningsvis visar utvecklingen totalt sett på minskade löneskillnader mellan kvinnor och män såväl mellan 2013 och 2014 som mellan 2005 och 2014. Detta gäller både den ovägda och den standardvägda löneskillnaden⁹.

Jämförelser av hur löneskillnaden förändrats måste dock 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 tid¹⁰.

9 Observera att 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 "Utvecklingen av löneskillnader mellan statsanställda kvinnor och män åren 2000–2014", Arbetsgivarverket (2015).

10 För en fördjupad diskussion se "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2011?", Medlingsinstitutet 2012, www.mi.se/publicerat.

12.5 Lönespridning och kön

Lönespridningen för kvinnor och män inom de olika sektorerna 2014 framgår av **tabell 12.4**. 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 12.4). 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 de anställda som har högst lön har minst dubbelt så hög lön som den tiondel som har lägst.

Tabell 12.4 Lönespridning efter sektor och kön 2014

Sektor		Percentil					Löne- spridning	Genomsnittlig månadslön
		10	25	50	75	90	P90/P10	
Samtliga sektorer	Kvinnor	20 800	23 400	26 800	31 700	39 500	1,90	29 200
	Män	21 900	25 100	29 500	36 900	49 100	2,32	33 900
	Totalt	21 200	24 200	28 000	34 100	44 500	2,10	31 400
	% Kv lön	95	93	91	86	80		87
Privat sektor, arbetare	Kvinnor	19 500	21 300	23 800	26 700	30 000	1,54	24 400
	Män	21 000	23 900	26 600	30 000	33 800	1,61	27 200
	Totalt	20 200	22 600	25 600	29 100	32 800	1,62	26 200
	% Kv lön	93	89	89	89	89		90
Privat sektor, tjänstemän	Kvinnor	23 000	26 500	31 200	38 800	49 600	2,16	34 700
	Män	25 500	30 300	37 800	48 100	62 600	2,45	42 600
	Totalt	24 000	28 200	34 900	44 400	57 600	2,40	39 200
	% Kv lön	90	87	82	81	79		81
Kommuner	Kvinnor	20 800	23 300	26 000	29 400	33 400	1,61	26 900
	Män	20 500	23 600	27 100	31 400	37 100	1,81	28 400
	Totalt	20 700	23 400	26 200	29 800	34 200	1,65	27 200
	% Kv lön	102	99	96	94	90		95
Landsting	Kvinnor	23 100	25 200	29 100	33 800	42 000	1,81	31 800
	Män	23 500	27 100	33 300	49 800	73 600	3,13	41 600
	Totalt	23 100	25 500	29 700	35 500	50 300	2,18	33 900
	% Kv lön	98	93	87	68	57		76
Staten	Kvinnor	23 700	26 300	30 400	37 200	45 200	1,91	33 100
	Män	23 600	27 100	33 300	41 400	51 600	2,19	35 900
	Totalt	23 700	26 600	31 700	39 300	48 500	2,05	34 300
	% Kv lön	100	97	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 anställda 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, undantaget arbetare i privat sektor där löneskillnaden är konstant efter den 25 percentilen.

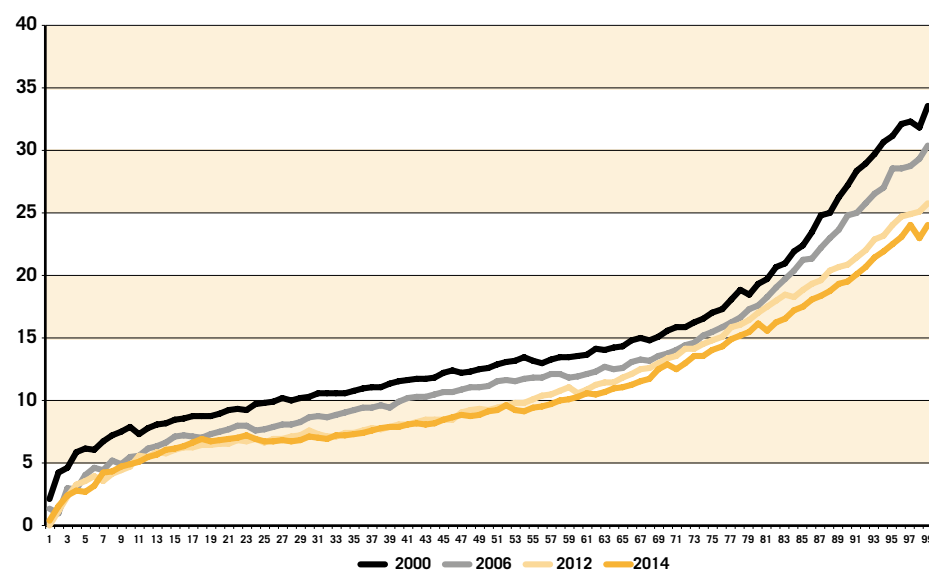
Observera även den stora skillnaden mellan genomsnittslönen (medellönen) och medianlönen (percentil 50). För samtliga sektorer är genomsnittslönen högre än medianen. Förklaringen till det är att en grupp individer med höga löner drar upp genomsnittslönen, utan att påverka medianen. För män inom landstingen är detta extra tydligt, och det återspeglas också i det höga lönespridningsmättet.

12.6 Skillnaden mellan kvinnors och mäns lönefördelning

Ett sätt att jämföra hur kvinnors och mäns löner fördelar sig är att beräkna löneskillnaden mellan könen percentil för percentil. Exempelvis anger kvoten mellan kvinnors och mäns medianlön (50:e percentilen) lönerelationen mellan de mittersta löntagarna i respektive lönefördelning, se också tabell 12.4. På motsvarande sätt visar kvoten av lönen i den 90:e percentilen (alltså det värde som 90 procent av de anställda har en lön lika med eller lägre) lönerelationen mellan de kvinnor och män som har de 10 procent högsta lönerna.

Diagram 12.1 illustrerar hur skillnaden mellan kvinnors och mäns lönefördelning utvecklats för 2000, 2006, 2012 samt 2014 mätt som löneskillnaden i procent mellan könen för respektive percentil.

Diagram 12.1 Skillnad (i procent) mellan mäns och kvinnors lön i respektive percentil



Källa: Medlingsinstitutet

Diagrammet visar att löneskillnaden ökar i lönefördelningen, det vill säga ju högre lön desto större lönegap. Förklaringen till lönegapet ligger i den befattnings- och yrkessegregering som finns på arbetsmarknaden. Detta fenomen brukar kallas ”glastak” – en osynlig barriär som hindrar kvinnor från att nå de högsta lönerna eller positionerna.

Mellan 2000 och 2014 har löneskillnaden mellan kvinnor och män minskat. Detta kan observeras i diagrammet, då linjen för 2014 förskjutits nedåt. I genomsnitt har löneskillnaden minskat med 4,4 procentenheter, från 17,6 till 13,2 procent.

Av diagrammet framgår att löneskillnaden mellan kvinnor och män minskat mest för dem med hög lön. Löneskillnaden observerad för den mittersta löntagaren i respektive fördelning (medianen/P50) har minskat med 3,5 procentenheter (från 12,6 till 9,1 procent) mellan åren 2000 och 2014. En jämförelse med utvecklingen i den övre delen av lönefördelningen visar att exempelvis löneskillnaden i den 90:e percentilen minskat från 27,2 till 19,6 procent, en minskning med 7,6 procentenheter.

Diagram 12.1 visar också att orsaken till att löneskillnaden i genomsnitt minskat mellan 2012 och 2014 till största del beror på förändringen i den övre delen av fördelningen. Detta kan observeras i diagrammet, där skillnaden i lönefördelningarna för män och kvinnor för 2012 och 2014 följer varandra fram till den 50:e percentilen, därefter har linjen för 2014 skiftat nedåt.

En möjlig förklaring till att löneskillnaden mellan kvinnor och män minskat kan vara att andelen kvinnor i högavlönade yrken, som till exempel olika typer av ledningsarbete, ökat.

I **tabell 12.5** presenteras utvecklingen av andelen kvinnor i ledningsarbete mellan 2008 och 2013.

Tabell 12.5 Andelen kvinnor i ledningsarbete 2008 och 2013*

	2008	2013	Förändring 2008–2013
Privat sektor	24,9	28,9	4,0
Kommuner	65,0	67,2	2,2
Landsting	70,2	73,3	3,1
Staten	38,2	45,6	7,4

*Mätt som andelen kvinnor inom yrkesområde 1: ledningsarbete.
Källa: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet

Av tabellen framgår att andelen kvinnor i ledningsarbete har ökat i alla sektorer mellan 2008 och 2013. Störst ökning har skett i staten, där har andelen kvinnor ökat med 7,4 procentenheter. Inom privat sektor har andelen kvinnor ökat med 4 procentenheter från 25 till 29 procent.

12.7 Löneutveckling och lönerelationer

Om man studerar hur genomsnittslönerna har utvecklats för kvinnor och män under åren 1992–2014 kan flera iakttagelser göras (**tabell 12.6**). För hela arbetsmarknaden sammantaget har lönerna procentuellt sett ökat något mer för kvinnor än

för män, 118 respektive 110 procent¹¹. 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 1992–2014 har de kommunanställda kvinnornas genomsnittliga månadslön ökat med 102,3 procent medan ökningen för männen i samma sektor är 83,2 procent. Uttryckt i kronor har kvinnornas genomsnittslön ökat med 13 600 kronor vilket kan jämföras med männens 12 900 kronor.

I landstingen har kvinnorna den största löneökningen mätt i procent under perioden. Genomsnittslönen har höjts med 125,5 procent mot männens 120,1 procent. Uttryckt i kronor har dock männens genomsnittslön ökat med 22 700 kronor i månaden och kvinnornas med 17 700 kronor.

Inom både staten och den privata sektorn har ökningen av genomsnittslönen varit i kvinnornas favör. På statens område har kvinnornas genomsnittslön ökat med 141,6 procent mot männens 120,2 procent. Inom den privata sektorn är motsvarande siffror 122,6 respektive 111,9 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 lägsta¹².

11 Beräknat som $(29\,200 - 13\,400) / 13\,400$ respektive $(33\,600 - 16\,000) / 16\,000$, se tabell 11.5, kolumnerna "samtliga sektorer, kv" och "samtliga sektorer, män".

12 Gör man ytterligare en uppdelning av privat sektor blir det i stället kvinnliga arbetare i privat sektor som har de lägsta lönerna på arbetsmarknaden och manliga tjänstemän som har de högsta. Se tabell 12.1.

Tabell 12.6 Genomsnittlig månadslön efter sektor 1992–2014

År	Samtliga sektorer			Privat sektor			Kommuner		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
1992	13 400	16 000	14 700	13 300	15 900	14 900	13 300	15 500	13 800
1993	13 700	16 400	14 900	13 400	16 100	15 100	13 500	15 800	14 000
1994	14 300	17 000	15 600	14 200	16 700	15 800	14 000	16 400	14 500
1995	14 700	17 300	16 000	14 600	17 200	16 200	14 400	16 600	14 900
1996	15 500	18 600	17 000	15 600	18 500	17 500	14 900	17 100	15 400
1997	16 200	19 600	17 900	16 300	19 500	18 400	15 500	17 500	15 900
1998	16 700	20 400	18 600	17 100	20 500	19 300	15 900	17 800	16 300
1999	17 600	21 200	19 400	17 900	21 200	20 000	16 600	18 400	17 000
2000	18 300	22 200	20 300	18 700	22 300	20 900	17 000	18 900	17 400
2001	19 200	23 300	21 300	19 800	23 500	22 100	17 800	19 800	18 200
2002	20 000	24 100	22 100	20 500	24 200	22 800	18 600	20 500	19 000
2003	20 700	24 800	22 800	21 100	24 800	23 400	19 300	21 300	19 700
2004	21 500	25 800	23 700	22 000	25 900	24 400	20 100	22 000	20 500
2005	22 100	26 500	24 300	22 700	26 600	25 200	20 600	22 500	21 000
2006	22 800	27 100	25 000	23 300	27 200	25 700	21 100	23 000	21 500
2007	23 500	28 000	25 800	24 200	28 200	26 700	21 400	23 500	21 800
2008	24 700	29 400	27 100	25 400	29 500	27 900	22 800	24 700	23 200
2009	25 700	30 100	27 900	26 200	30 200	28 700	23 700	25 400	24 100
2010	26 200	30 600	28 400	26 700	30 700	29 200	24 200	25 700	24 500
2011	26 800	31 200	29 000	27 300	31 300	29 800	24 700	26 300	25 000
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
2014	29 200	33 600	31 400	29 600	33 700	32 200	26 900	28 400	27 200

År	Landsting			Staten		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
1992	14 100	18 900	15 000	13 700	16 300	15 100
1993	14 300	19 200	15 200	14 500	17 300	16 000
1994	14 900	20 300	15 900	15 100	18 100	16 800
1995	15 300	21 300	16 400	15 400	18 600	17 200
1996	16 300	22 800	17 600	16 700	20 000	18 600
1997	17 200	24 100	18 500	17 500	21 000	19 500
1998	17 700	24 800	19 100	17 800	21 300	19 800
1999	18 800	26 400	20 300	18 900	22 400	20 900
2000	19 600	27 500	21 200	19 800	23 600	21 900
2001	20 500	28 900	22 200	20 600	24 600	22 700
2002	21 300	30 200	23 100	21 800	25 900	24 000
2003	22 300	31 400	24 100	22 700	26 800	24 800
2004	23 000	32 400	24 900	23 200	27 300	25 300
2005	23 700	33 200	25 600	23 900	27 900	25 900
2006	24 300	33 800	26 200	25 000	28 700	26 900
2007	25 000	34 500	26 900	26 000	29 800	27 900
2008	26 500	36 500	28 500	27 200	31 000	29 100
2009	26 600	37 700	29 700	28 600	32 200	30 400
2010	28 300	38 500	30 300	29 400	32 900	31 100
2011	29 100	39 300	31 200	30 000	33 100	31 500
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
2014	31 800	41 600	33 900	33 100	35 900	34 500

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Löneökningarnas storlek är inte den enda förklaringen till de uppmätta skillnaderna. Under den redovisade perioden har det skett strukturella förändringar av olika

slag. Verksamheter har flyttats från en sektor till en annan, till exempel har verksamheter med låga löner förts över från landstingen till kommunerna och till privat sektor. Arbetskraftens sammansättning kan också ha ändrats med avseende på ålder och utbildningsnivå.

Det är också på sin plats att göra en reservation för representativiteten i uppgifterna. Lönestrukturstatistiken, som beräkningarna utgår från, mäter lönerna en månad om året. 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 mätillfället.

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.

12.8 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 standardvägning¹³. 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). Data-material 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 stegen¹⁴.

12.8.1 Vad påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män?

I **tabell 12.7** 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.

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

14 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 ned på www.mi.se/publicerat.

Tabell 12.7 Löneskillnad mellan kvinnor och män, hela arbetsmarknaden 2014
Resultaten framtagna med regressionsanalys¹⁵

	Förklarande variabler	Löneskillnad mellan kvinnor och män i procent	Kvinnors lön i procent av mäns lön
(1)	Kön	-10,8	89,2
(2)	(1) + ålder, utbildningsnivå	-13,2	86,8
(3)	(2) + sektor, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning	-8,2	91,8
(4)	(3) + yrke	-4,2	95,8
(5)	Kön, ålder, utbildningsnivå, yrke, tjänstgöringsomfattning, sektor	-4,2	95,9

Källa: Medlingsinstitutet

Rad 1 redovisar resultat från en basmodell där kön är det enda som påverkar lönen. Löneskillnaden blir då 10,8 procent.¹⁶ Denna siffra utgör ett basvärde. Med detta värde kan resultatet av att inkludera ytterligare faktorer som kan påverka löneskillnaden jämföras.

Rad 2 redovisar löneskillnaden mellan kvinnor och män efter att man har kontrollerat för individens ålder och utbildningsnivå. Då ökar löneskillnaden till 13,2 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.

Rad 3 redovisar 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 8,2 procent. En anledning till att löneskillnaden minskar jämfört med rad 1 och 2 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.

Rad 4 redovisar löneskillnaden när yrke läggs till samtliga ovanstående faktorer. Yrke förklarar en stor del av löneskillnaden mellan män och kvinnor. Den oförklarade löneskillnad som återstår när man även inkluderar yrke i analysen är -4,2 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.

12.8.2 Regressionsanalys ger mindre löneskillnad

För att kunna jämföra regressionsanalys med standardvägning redovisas även löneskillnaden när hänsyn har tagits till ålder, utbildning, yrke, tjänstgöringsomfattning och sektor – alltså samma faktorer som i tabell 12.3.

Resultatet återfinns på **rad 5**. När hänsyn tas till dessa faktorer blir den oförklarade löneskillnaden 4,2 procent. Det motsvarande standardvägda resultatet för samtliga sektorer i tabell 12.3 är 5,0 procent. Regressionsanalysen ger alltså en något lägre siffra än standardvägningen. Skillnaden i resultat kan bland annat bero på att

¹⁵ Beroendevariabel är logaritmerade månadslöner.

¹⁶ Eftersom regressionsanalysen använder logaritmerade löner blir detta värde inte helt jämförbart med den ovägd löneskillnaden i tabell 12.2.

regressionsanalysen tar hänsyn till mer detaljerad information än standardvägningen. Till exempel används endast fyra ålderskategorier i standardvägning, medan regressionsanalys behandlar ålder som en kontinuerlig variabel, det vill säga exakt hur gammal personen är.

Utifrån analysen i detta avsnitt kan några viktiga slutsatser dras. Val av metod och vilka lönepåverkande faktorer man väljer att ta hänsyn till påverkar hur stor den beräknade löneskillnaden mellan män och kvinnor blir. Dessutom åskådliggörs att bara för att hänsyn tas till fler faktorer, behöver det inte betyda att löneskillnaden minskar. Hur löneskillnaden påverkas beror på vilka värden män och kvinnor har på faktorn. Om kvinnor har ”bättre” värden på en faktor som påverkar lönen positivt (till exempel utbildningsnivå) ökar löneskillnaden när hänsyn tas till den faktorn (rad 2, tabell 12.7).

12.8.3 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 kvinnor och män 4,2 procent 2014 (rad 4 i tabell 12.7). Denna siffra är ett genomsnitt för hela arbetsmarknaden.

Tabell 12.8 visar motsvarande beräkning uppdelad på olika sektorer för perioden 2008–2014.

Av tabellen framgår att den oförklarade löneskillnaden mellan kvinnor och män varierar mellan sektorerna. Löneskillnaden 2014 är störst för tjänstemän inom den privata sektorn. Där är kvinnornas löner 7,8 procent lägre än männens. För arbetare är löneskillnaden 2,8 procent. Den minsta skillnaden finns hos kommunerna där kvinnornas löner är 0,3 procent lägre än männens. För staten och landstingen är siffran 3,6 respektive 3,5 procent.

Tabell 12.8 Löneskillnad mellan kvinnor och män per sektor¹⁷ 2008–2014

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	Löne- skillnad 2014
Samtliga sektorer	-5,8	-5,5	-5,5	-5,3	-5,0	-5,0	-4,2
Privat sektor	-6,9	-6,8	-6,9	-6,5	-6,1	-6,2	-5,2
Arbetare	-3,1	-3,4	-3,5	-3,0	-2,3	-3,2	-2,8*
Tjänstemän	-9,3	-8,9	-8,9	-8,6	-8,6	-8,0	-7,8*
Offentlig sektor	-3,1	-2,9	-2,7	-2,7	-2,6	-2,4	-1,9
Kommuner	-0,9	-0,5	-0,4	-0,5	-0,6	-0,4	-0,3
Landsting	-5,7	-5,5	-5,3	-5,1	-4,9	-4,4	-3,5
Staten	-5,0	-5,0	-4,7	-4,5	-4,2	-4,0	-3,6

*Ej jämförbart med tidigare år på grund av ändrad klassificering av personalkategori.

Källa: Medlingsinstitutet

Resultaten liknar dem som erhöles vid standardvägning i tabell 12.3. 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

17 Motsvarar $(\exp(\beta_1)-1)*100$. Den modell som skattas motsvarar rad 4 i tabell 12.7, det vill säga hänsyn tas till ålder, utbildningsnivå, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning och yrke.

kan bero på att standardvägning inte har möjlighet att ta hänsyn till lika detaljerad information som regressionsanalysen.

Den oförklarade löneskillnaden efter regressionsanalys minskade mellan åren 2013 och 2014. En del av förklaringen till den relativt stora minskningen med 0,8 procentenheter är införandet av den nya standarden för svensk yrkesklassificering 2012 (SSYK 2012).

12.8.4 Några slutsatser

Utifrån analysen i avsnitt 12.8 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 (rad 2, tabell 12.7).

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 10,8 procent som förklaras av de olika faktorerna. Skillnader i ålder, utbildning, sektor, branschtillhörighet, företagsstorlek samt tjänstgöringsomfattning förklarar tillsammans knappt en fjärdedel av den genomsnittliga löneskillnaden mellan könen¹⁸.

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 män¹⁹. 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.

12.9 Åtgärder för jämställda löner

Ansvar för lönebildningen ligger hos arbetsmarknadens parter. Att åstadkomma mer jämställda löner är således primärt parternas ansvar. En viktig faktor i arbetet för ökad jämställdhet är också den jämställdhets- och diskrimineringslagstiftning som vuxit fram. Särskilt betydelsefull är diskrimineringslagen, med dess förbud mot lönediskriminering på grund av bland annat kön, och krav på aktiva åtgärder för att utjämna och förhindra löneskillnader mellan kvinnor och män som har lika eller likvärdiga arbeten. Även den särskilda lagstiftningen om förbud mot diskriminering av deltids- och visstidsanställda samt förbudet mot att missgynna föräldralediga kan nämnas. De principer som lagstiftningen bygger på och ger uttryck för avspeglas i kollektivavtalen. Man kan säga att det finns en växelverkan mellan lag och kollektivavtal.

18 Beräknat som $1 - (8,2/10,8)$ ger en förklaringsgrad på 24,1 procent av skillnaden på 11,1 procent. Se tabell 12.7.

19 Beräknat som $1 - (4,2/10,8)$ vilket ger en förklaringsgrad på 61 procent. Se tabell 12.7.

12.9.1 Kort om lagstiftningen

Av grundläggande betydelse för parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv är vilka skyldigheter för arbetsgivare som följer av *diskrimineringslagen* (2008:567). Även *föräldraledighetslagen* (1995:584) innehåller bestämmelser av betydelse i sammanhanget. En skillnad i lön mellan en kvinna och en man kan under vissa förutsättningar vara fråga om diskriminering enligt *diskrimineringslagen*. Vidare föreskriver lagen ett systematiskt arbete i form av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Föräldraledighetslagen innehåller ett förbud mot missgynnande i bland annat lönehänseende av den som utnyttjar sin rätt till föräldraledighet.

Diskrimineringslagens ändamål är att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett bland annat kön. Lagen innehåller förbud mot diskriminering på flera samhällsområden. I fråga om arbetslivet riktas förbudet till arbetsgivaren. Diskriminering föreligger om någon missgynnas och missgynnandet har samband med kön. Diskrimineringen kan vara direkt eller indirekt. Indirekt diskriminering kan föreligga om någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att missgynna personer med visst kön (eller annan diskrimineringsgrund).

Det finns inget uttryckligt lönediskrimineringsförbud i lagen. Det följer dock av förarbetena att lagens diskrimineringsförbud avseende arbetslivet innefattar ett förbud mot lönediskriminering och att detta tar sikte på en jämförbar situation där en jämförelse ska göras av arbeten som är att betrakta som "lika" eller "likvärdiga". För att lönediskriminering på grund av kön ska anses föreligga krävs alltså att någon missgynnas, att det föreligger en jämförbar situation i form av lika eller likvärdiga arbeten och att det finns ett samband mellan missgynnandet och könet.

Enligt lagen är ett arbete likvärdigt med ett annat "om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet". Vid bedömningen av vilka krav som arbetet ställer ska kriterier som kunskap, färdigheter, ansvar och ansträngning beaktas, och för bedömningen av arbetets natur särskilt arbetsförhållandena. Det är innehållet i arbetet som ska bedömas, inte en viss individs sätt att utföra det. Begreppet likvärdigt arbete har prövats ett antal gånger i Arbetsdomstolen. I avgörandet i det så kallade Barnmorskemålet II (AD 2001 nr 13) fann domstolen att två anställda inom ett landsting, en intensivvårdssjuksköterska och en klinikingenjör, hade likvärdiga uppgifter.

Om en arbetstagare anser sig ha blivit lönediskriminerad på grund av kön vid en jämförelse av likvärdigt arbete och "visar omständigheter som ger anledning att anta" att så är fallet, måste arbetsgivaren visa att diskriminering inte har förekommit. I det nämnda Barnmorskemålet kunde arbetsgivaren (landstinget) enligt domstolen visa att den löneskillnad som förelåg mellan den kvinnliga sjuksköterskan och den manlige ingenjören inte utgjorde diskriminering eftersom den högre lönen för ingenjören var nödvändig med hänsyn till löneläget för sådana arbeten på den privata arbetsmarknaden²⁰. Marknaden som kriterium vid lönesättningen nämns ofta i de centrala kollektivavtalen.

²⁰ Arbetsdomstolen har sammanfattat sin praxis enligt följande: En lönesättning som styrts av marknads-skäl strider inte mot diskrimineringslagens likalöneprincip om den är saklig och rationellt motiverad. Det finns alltså inte något hinder mot att ge olika lön till exempel till en man och en kvinna som utför likvärdigt arbete om lönen svarar mot något verkligt behov och om den är adekvat och nödvändig för att uppnå det eftersträvade resultatet.

Lagen tar sikte på förhållandena hos en enskild arbetsgivare. Det är alltså inte diskriminering i lagens mening om två arbetsgivare på samma ort och inom samma bransch och med samma kollektivavtal har olika lönenivåer och kvinnorna hos den ena arbetsgivaren har lägre lön än männen hos den andra arbetsgivaren trots att båda grupperna utför lika eller likvärdigt arbete.

Diskrimineringslagen föreskriver också ett antal aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön. I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader, ska arbetsgivaren i samverkan med arbetstagarnas representanter, vart tredje år kartlägga och analysera:

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

En osaklig löneskillnad behöver inte innebära att diskriminering föreligger. Lönekartläggningen syftar till att allmänt sett och på gruppnivå få bort löneskillnader som inte kan motiveras på sakliga grunder, inte primärt till att upptäcka fall av diskriminering. När kartläggningen är gjord ska det göras en analys och bedömning av om förekommande löneskillnader har ett direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt,
- grupp med arbetstagare vars arbete anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare vars arbete är att betrakta som likvärdigt men inte är kvinnodominerat. (Ett arbete betraktas som kvinno-, respektive mansdominerat om andelen av det ena könet uppgår till minst 60 procent.)

Lagen tar som nämnts sikte på förhållandena hos den enskilde arbetsgivaren, medan ett kollektivavtal avser förhållandena inom avtalsområdet. De jämförelser av likvärdiga arbeten som ska göras enligt lagen kan medföra att arbeten hos en arbetsgivare inom ett avtalsområde måste jämföras med (likvärdiga) arbeten inom ett annat avtalsområde hos samma arbetsgivare.

Resultaten av lönekartläggningen och analysen ska redovisas i en handlingsplan. I planen ska anges vilka åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Kravet att ta fram en särskild handlingsplan gäller endast i företag eller verksamheter med minst 25 arbetstagare. En utredning har föreslagit vissa ändringar i diskrimineringslagen. Bland annat föreslås att lönekartläggning ska genomföras årligen²¹. Förslagen bereds för närvarande inom Regeringskansliet.

Även föräldraledighetslagen är av betydelse för de lokala parternas arbete med lönefrågor. Lagen innehåller ett förbud för arbetsgivaren att missgynna den arbetstagare som utnyttjar sin rätt till föräldraledighet. Missgynnandeförbudet innebär att en föräldraledig arbetstagare normalt sett ska få samma löneutveckling under ledigheten som när han eller hon arbetar fullt ut.

21 Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering (SOU 2014:41). Betänkande av Utredningen om aktiva åtgärder mot diskriminering.

12.10 Partsarbete för jämställda löner

Arbetsmarknadens parter arbete för jämställda löner består av olika delar. Det kan handla om utjämning av löneskillnader mellan kvinnodominerade och mansdominerade avtalsområden, utjämning av kvinnors och mäns löner inom samma avtalsområde och lokala parter arbete med att få bort osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män hos enskilda arbetsgivare.

LO-förbundens samordning har inför vissa avtalsrörelser inneburit att man enats om att genom förbundsavtal söka få till stånd en utjämning mellan mansdominerade och kvinnodominerade avtalsområden inom LO. Det har skett genom krav på låglönesatser och vad som betecknats som jämställdhetspotter för att gynna låglönlade kvinnodominerade avtalsområden. Det har inte funnits någon enighet med arbetsgiversidan om att utjämna löneskillnaderna över avtalsgränserna enligt LO:s modell. Inför avtalsrörelsen 2016 kunde LO-förbunden inte enas om en samordning av förbundsförhandlingarna. En orsak var oenighet om hur kraven på en jämställdhetssatsning skulle utformas.

Det har rått större enighet mellan parterna om vilka riktlinjer som bör anges i de centrala kollektivavtalen för lönesättningen vid företaget eller verksamheten och för lokala parter arbete med lönefrågor ur jämställdhetssynpunkt. Det är då fråga om jämställda löner på enskilda arbetsplatser inom det egna avtalsområdet. Det är denna del av partsarbetet för jämställda löner som behandlas i den följande texten.

De största förändringarna i de centrala kollektivavtalen när det gäller riktlinjerna för den lokala lönebildningen genomfördes i avtalsrörelserna 2004 och 2007. Dessa redovisas utförligt i Medlingsinstitutets årsrapport för 2007, med vissa uppdateringar i årsrapporten för 2010²². De efterföljande avtalsrörelserna har allmänt sett inte medfört några genomgripande förändringar i de tidigare träffade avtalen.

12.10.1 Förutsättningar för lokalt jämställdhetsarbete med lönefrågor

En förutsättning för lokala parter arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv är att det i de centrala avtalen finns överenskommelser om att löneutrymmets fördelning, i vart fall delvis, ska bestämmas lokalt. I den kategorisering som Medlingsinstitutet gör av olika avtalskonstruktioner är det endast avtalskonstruktion 7 som inte innehåller något egentligt utrymme för lokal fördelning²³. Enligt dessa avtal bestäms såväl löneutrymme som löneutrymmets fördelning i det centrala avtalet. I avtal med prestationslön förutsätts dock ett lokalt arbete med lönesättningen.

Över tid har det skett en utveckling mot allt mer av lokal lönebildning vilket innebär att de lokala parternas inflytande över såväl löneutrymme som fördelning av löneutrymmet ökat. På den del av arbetsmarknaden som täcks av kollektivavtal omfattades 2015 mer än 90 procent av de anställda av centrala kollektivavtal (enligt konstruktion 1–6) som innehåller någon form av lokal lönebildning med varierande grad av frihet för de lokala parterna att disponera över utrymmet. Friheten begränsas av lagstiftning och av riktlinjerna i de centrala kollektivavtalen.

22 Rapporterna kan laddas ned på Medlingsinstitutets webbplats: www.mi.se/publicerat

23 Avtalskonstruktionerna beskrivs närmare i kapitel 7.

Drygt 60 procent av de anställda som 2015 omfattades av kollektivavtal arbetade på områden utan individgarantier (det vill säga avtalskonstruktionerna 1, 2 och 4). Individgarantier är vanligast i LO-förbundens avtal och förekommer endast inom privat sektor.

12.10.2 Riktlinjer i de centrala kollektivavtalen för lokala parter arbete

I regeringens regleringsbrev till Medlingsinstitutet för 2015 ingick ett uppdrag att närmare studera jämställdhet och lönebildning. I rapporten "Lönebildning och jämställdhet" konstateras bland annat att i takt med allt större inslag av individuell lönesättning har riktlinjerna om sakliga kriterier och åtgärder för mer jämställda löner i de centrala kollektivavtalen utvecklats. Förbundsavtalen har i viss omfattning kommit att återspegla vad som följer av särskilt diskrimineringslagstiftningen. Genomgående innebär eller förutsätter de centrala avtalen att lönesättningskriterierna ska vara transparenta och kommuniceras med medarbetarna, inslag av individuella samtal om lönen eller individuell återkoppling blir vanligare.

I arbetet med rapporten undersökte Medlingsinstitutet om de centrala kollektivavtal som ger de lokala parterna rätt att bestämma över hela eller delar av fördelningen av löneutrymmet innehåller vad som kan bedömas vara viktiga komponenter för det lokala arbetet med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. Det konstaterades att samtliga avtal innehåller åtminstone mer grundläggande sådana komponenter.

Sakliga lönesättningskriterier

Avtalens grundläggande lönesättningskriterier, om arbetets svårighetsgrad och individens sätt att utföra det, är könsneutrala. I övrigt innebär avtalens riktlinjer för lönesättningen ur jämställdhetssynpunkt genomgående krav på saklighet. Kraven uttrycks på lite olika sätt. Ett mindre antal avtal nämner inte förhållandet mellan kvinnors och mäns löner specifikt utan anger endast krav om en saklig lönesättning mer allmänt. Avtalen nämner ofta "marknaden", i betydelsen arbetsgivarens möjligheter att rekrytera och behålla arbetstagare med nödvändig kompetens, som ett kriterium för lönesättningen. Om parterna i de avtal där detta inte nämns därmed avsett att marknaden inte ska vara ett kriterium för lönesättning är oklart.

Samband mellan lönekartläggning/analys och lönerevision

Avtal med konstruktion 1–6²⁴ innehåller riktlinjer för lönerevisionen, vilka genomförs som en lokal förhandling eller genom samtal med de enskilda arbetstagarna. Utfallet av samtalen med de enskilda anställda följs upp med den lokala fackliga parten efteråt. Ett relativt stort antal avtal föreskriver att någon form av lönekartläggning och analys, eller motsvarande, ska göras. Bland dessa föreskriver flertalet att det ska ske inför eller i samband med lönerevisionen. Bland de avtal som föreskriver någon form av lönekartläggning med mera anges i ganska många hur resultatet ska omhändertas – dock inte i alla. Om kostnaden för att åtgärda osakliga skillnader ska belasta löneutrymmet framgår sällan av avtalstexten.

24 Avtalskonstruktionerna beskrivs närmare i kapitel 7

Kompetensutveckling

Avtal om kompetensutveckling är vanligt förekommande. Flertalet av dessa avtal behandlar frågorna mer allmänt, utan särskilda skrivningar ur jämställdhetssynpunkt. Några avtal tar upp kompetensutvecklingens betydelse för att få till stånd en mer jämn könsfördelning i olika befattningar. Vissa avtal framhåller att kvinnor och män ska ha lika möjligheter till kompetensutveckling. Ett mindre antal avtal innehåller riktlinjer om kompetensutveckling för föräldralediga i samband med återkomst i arbete.

Föräldralediga

Många avtal innehåller riktlinjer som innebär att föräldralediga ska omfattas av lönerevisionen eller i vart fall inte ska ha en ogynnsam löneutveckling och att de ska uppmärksammas i samband med lönerevision eller dylikt. Ett förhållandevis stort antal avtal anger inte om föräldralediga ska omfattas av lönerevisionen och avtalen tycks inte innehålla några uttryckliga skrivningar om att föräldralediga ska omfattas av lönekartläggning och analys. Ett avtal mellan Svenskt Näringsliv och LO innehåller överenskommelser om föräldraförsäkring som ska komplettera den allmänna försäkringen för LO-förbundens medlemmar. Även på tjänstemannasidan är någon form av kompletterande föräldraförsäkring eller föräldralön vanlig. Inom kommuner, landsting och inom staten finns också avtal om kompletteringar till den allmänna föräldraförsäkringen.

Frågor om heltid, ökad sysselsättningsgrad och visstid

Deltidsarbete är särskilt vanligt förekommande inom vissa kvinnodominerande yrken och sektorer. Inom handeln och i kommun- och landstingssektorn har parterna kommit överens om mål för att öka heltidsarbetet, möjliggöra högre sysselsättningsgrader och minska deltidssarbetet. Det finns inga motsvarande uttalade partsgemensamma mål för att minska andelen visstidsarbetande och öka tillsvidareanställningarna, men det förekommer regleringar för att begränsa upprepade visstidsanställningar hos samma arbetsgivare.

Samband mellan avtalskonstruktionen och avtalens utformning i jämställdhetshänseende

Avtalen med avtalskonstruktion 1–6 innehåller genomgående riktlinjer för lönesättningen ur jämställdhetssynpunkt. Riktlinjernas innehåll, med avseende på detaljeringsgrad, preciseringar och omfattning, varierar från avtal till avtal. Möjligen innehåller avtalen med konstruktion 1–3, särskilt konstruktion 1, något mer utförliga riktlinjer för den lokala lönesättningen. Enligt dessa avtal bestäms lönerna antingen genom förhandling mellan de lokala parterna eller i samtal mellan chef och medarbetare. Inte minst kan avtalen med lönesamtalsmodell innehålla något mer utförliga skrivningar, men det avser då i första hand reglerna för hur samtalen ska gå till. Riktlinjerna ur jämställdhetssynpunkt kan vara väl så utförliga i avtal med konstruktion 4–6.

12.11 Jämställdhetsregleringar i 2015 års avtal

Avtalsrörelsen 2015 var av begränsad omfattning och medförde inga större förändringar mer allmänt i avtalen ifråga om jämställdhetsregleringar.

Ett exempel på nya avtalsregler om lön med bäring på frågor om jämställdhet kan hämtas från avtalet mellan Bankernas Arbetsgivareorganisation, BAO, och Finansförbundet. Parternas enades om en betydande omarbetning av lönebestämmelserna i avtalet. I en bilaga till avtalet finns bestämmelser om arbetet för att åtgärda osakliga löneskillnader. I bilagan ges riktlinjer för hur det lokala samverkansarbetet ska utvecklas beträffande kartläggning, analys och åtgärder mot osakliga löneskillnader vid lika och likvärdiga arbeten. Det kan också nämnas att Bemanningsföretagen och LO-förbunden i Bemanningsavtalet, som prolangerades under året, kom överens om att den mellan Svenskt Näringsliv och LO överenskomna försäkringen om kompletterande föräldrapenning ska gälla även för arbetare i bemanningsbranschen.

Tidigare analyser av löneskillnader 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.
- Rapport om löneskillnader 2014 (publicerad 2015)
Fördjupning om orsaker till den minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män.
- Lönebildning och jämställdhet (publicerad 2015)

Publikationerna kan laddas ned från Medlingsinstitutets webbplats: www.mi.se/publicerat

13. Medling, varsel och stridsåtgärder

Det har varit ett jämförelsevis lugnt år när det gäller medling, varsel och stridsåtgärder. Totalt har 234 arbetsdagar förlorats på grund av stridsåtgärder under 2015. Det är det lägsta antalet dagar sedan Medlingsinstitutet inrättades 2000.

Medlingsinstitutet har utsett särskilda medlare i två förhandlingar på förbunds nivå. Det ena fallet gällde ett förbundsavtal och det andra fallet ett företagsavtal. I båda medlingarna förelåg varsel om stridsåtgärder. I förbundsförhandlingen utlöstes varslat. Den regionala medlingsverksamheten har haft ungefär samma omfattning som under senare år.

I det här kapitlet beskrivs förhandlingarna om löner och andra villkor på arbetsmarknaden under 2015 ur ett "konfliktperspektiv". I det första avsnittet ges en övergripande beskrivning av reglerna om medling och medlingens funktion kopplat till lönebildningen. Därefter redogörs för de medlingsärenden som aktualiserats på förbunds nivå under året, med tillhörande varsel och stridsåtgärder, liksom vilka varsel som lagts och stridsåtgärder som vidtagits med internationell bakgrund. I det följande avsnittet beskrivs den regionala medlingsverksamheten, det vill säga medling vid tvister mellan fackförbund och enskilda arbetsgivare. Kapitlet avslutas med en summering av årets varsel och stridsåtgärder samt en internationell jämförelse i dessa avseenden.

13.1 Allmänt om medling med mera

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 2015 var fyra *fasta medlare* förordnade. De utses för ett år i taget och är spridda över landet med var sitt geografiskt bestämt verksamhetsområde.

De fasta medlingsuppdragen avser lokala tvister mellan enskilda oorganiserade arbetsgivare och fackliga organisationer. I allmänhet gäller tvisterna fackliga krav om att arbetsgivaren ska teckna kollektivavtal.

Särskilda medlare utses i förhandlingar mellan förbundsparter. I de flesta fall 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 trettiotal 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 mer erfarna kolleger.

13.1.1 Kort om reglerna

Medlingsinstitutet inrättades 2000 och nya regler om medling trädde i kraft i juni samma år. De grundläggande bestämmelserna finns i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen). Reglerna innebär i korthet följande.

Bedömer Medlingsinstitutet att det finns risk för stridsåtgärder i en tvist 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 förekommer 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 vetskapen 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 kontaktar parterna för att höra hur de ställer sig till medling. 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.

Den svenska lagstiftningen innehåller ingen uttömmande definition av begreppet stridsåtgärd. I 41§ medbestämmandelagen talas om "arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd". Detta är emellertid ingen fullständig uppräkningslista utan närmast en exemplifiering av olika förekommande typer av åtgärder. I princip kan en stridsåtgärd vara varje åtgärd som 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. Medbestämmandelagen innehåller alltså inte någon begränsning när det gäller en stridsåtgärds yttre karaktär. Det står parterna fritt att skapa nya. Denna möjlighet utnyttjas emellertid sällan. De varslade stridsåtgärderna under 2015 var, med något enstaka undantag, sådana som omfattas av uppräkningslistan i lagen.

Som nämnts samtycker parterna nu för tiden 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 medbestämmandelagen 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 skyldiga att infinna sig till förhandling inför medlarna och medverka till att föra förhandlingen framåt.

Efter begäran från medlare får Medlingsinstitutet besluta att en part ska skjuta upp varslade stridsåtgärder under en sammanhängande tid av högst 14 dagar om det bedöms främja en god lösning av tvisten. Denna möjlighet har utnyttjats sparsamt. Vid fyra tillfällen under Medlingsinstitutets verksamhet har sådana beslut fattats. Senast det skedde var 2013 i förhandlingarna mellan Svenska Byggnadsarbetareförbundet och Sveriges Byggindustrier om ett nytt Byggtavtal.

13.1.2 Avtal om förhandlingsordning

Reglerna i medbestämmandelagen om Medlingsinstitutets möjligheter att besluta om tvångsmedling har ett undantag. Om parterna så vill kan de 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 med andra ord 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 medbestämmandelagen.

De allra flesta avtalen om förhandlingsordning träffades tidsmässigt i nära anslutning till att lagändringen trädde i kraft. Vid utgången av 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 fanns även sex avtal mellan Ledarna och olika arbetsgivarförbund inom privat sektor. Som mest har 19 avtal varit registrerade samtidigt¹.

Vid utgången av 2015 fanns 15 förhandlingsordningsavtal registrerade hos Medlingsinstitutet. Under året har institutet registrerat ett tillägg till Industriavtalets förhandlingsordning. Tillägget består av dels ett förtydligande avseende bestämmelserna om "partsgemensamma överläggningar", dels en ny slutförhandlingsmodell.

I början av 2000-talet förhandlades lönerna för ungefär hälften av landets arbetstagare inom ramen för förhandlingsordningsavtal. Genom uppsägningar av avtal och genom att vissa parter har lämnat gemensamma avtal har förhandlingsordningsavtalens omfattning, sett till antalet arbetstagare, minskat. Numera omfattas cirka 1,4 miljoner arbetstagare av förhandlingsordningsavtal. Det motsvarar drygt 30 procent av landets närmare 4,2 miljoner anställda.

Att ett visst antal arbetstagare omfattas av förhandlingsordningsavtal betyder emellertid inte att motsvarande andel av kollektivavtalen på förbunds nivå förhandlas fram inom ramen för ett förhandlingsordningsavtal. Det finns omkring 680 kollektivavtal mellan förbundsparter på den svenska arbetsmarknaden. Av dessa är det cirka 100 som sluts av parter som har träffat avtal om förhandlingsordning. De av-

1 För en beskrivning av vilka förändringar som skett sedan 2000, se Medlingsinstitutets årsrapport Avtalsrörelsen och lönebildningen 2014. En närmare genomgång av det nya Industriavtalet finns i Medlingsinstitutets årsrapport för 2011. Finns att ladda ned på mi.se/publicerat.

talen omfattar drygt 40 procent av de arbetstagare som täcks av kollektivavtal. De resterande kollektivavtalen omfattas alltså av Medlingsinstitutets medlingsverksamhet.

13.1.3 Registrerade förhandlingsordningsavtal

Nedan följer en förenklad uppställning över de gällande förhandlingsordningsavtalen 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 förhandlingsordningsavtal 31 december 2015

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 – Innovations- och kemiarbetsgivarna, 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: Grafiska Företagens Förbund, IKEM – Innovations- och kemiarbetsgivarna, Industriarbetsgivarna, Livsmedelsföretagen, Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet, Teknikföretagen, TEKO Sveriges Textil och Modeföretag och Trä- och Möbelföretagen ./. Sveriges Ingenjörer, Unionen, IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet och GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch

13.1.4 Medling och väl fungerande lönebildning

Syftet med inrättandet av Medlingsinstitutet och de ändringar i medbestämmandelagen som trädde i kraft i juni 2000 var att främja en lönebildning som medverkar till samhällsekonomisk balans. Förutom att medla i arbetsstvister fick institutet också i uppgift att verka för en väl fungerande lönebildning. Medlingsinstitutets uppdrag är alltså betydligt vidare än det uppdrag föregångaren Statens Förlikningsmannas expedition hade. Dess uppgift var enbart 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.

13.1.5 Samhällsekonomin är överordnad arbetsfreden

I och med att Medlingsinstitutet bildades och fick i uppgift att verka för en väl fungerande lönebildning har det skett en förskjutning i synen på förlikningsverksamheten. Samhällsekonomin är numera överordnad arbetsfreden, vilket betyder att medlarnas uppgift inte är att till varje pris söka åstadkomma arbetsfred.

Egentligen är lagstiftningen en officiell bekräftelse av den utveckling som har ägt rum sedan början på 1990-talet och den så kallade Rehnberggruppens arbete med att få till stånd stabiliseringsavtal över hela arbetsmarknaden. Hänsynen till samhällsekonomin har fått avgörande betydelse i medlingsarbetet.

Vikten av att samhällsekonomin beaktas av parterna i avtalsförhandlingarna framgår också tydligt av förordningen (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.

13.1.6 Medlingen ska främja en väl fungerande lönebildning

Är parter överens om lönehöjningar på högre nivåer än vad som överenskommits inom den konkurrensutsatta industrin, kan inte Medlingsinstitutet förhindra dem att sluta avtal om detta. Några sådana befogenheter har inte institutet. Det är i grund och botten parterna själva som måste ta ansvar för att upprätthålla de principer som lönebildningssystemet vilar på. Man kan dock inte räkna med att medlare utsedda av Medlingsinstitutet medverkar till avtal som står i strid med en väl fungerande lönebildning, det vill säga en lönebildning i samhällsekonomisk balans där den konkurrensutsatta sektorn är lönenormerande. I realiteten betyder det att de först träffade avtalen inom industrin utgör normen.

13.2 Medling, varsel och stridsåtgärder i förbundsförhandlingar

I kapitel 9 har vi beskrivit resultatet av avtalsförhandlingarna 2015. Som nämnts var det ett år med ett begränsat antal förhandlingar om kollektivavtal och löner och andra anställningsvillkor. Endast 40 nya avtal har träffats. Medlingsinstitutet har utsett medlare i två förbundsförhandlingar under året. I det ena fallet utsågs medlare efter gemensam begäran från parterna, i det andra fallet utsågs medlare efter parternas samtycke.

13.2.1 Medlingsärenden under 2015

Medlingsinstitutet brukar, med avseende på den huvudsakliga tvistefrågan i medlingarna, redovisa de tvistiga frågorna indelade i följande tre grupper: tvister om nivåer, tvister om principer och tvister om både nivåer och principer. Till grund för indelningen, som är grov och schematisk, ligger den information som kunnat inhämtas från parterna, varselskrivelser och medlarnas rapporter efter avslutat uppdrag.

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Arbetsgivareförbundet Pacta ./.
Brandmännens Riksförbund (BRF)

Medlare: Gunilla Runnquist, Leif Olsson och Claes Ennerberg.

Twisten mellan SKL/Pacta och BRF, som avsåg förhandlingen om ett nytt kollektivavtal för räddningstjänstpersonal i beredskap (RiB), kan betecknas som en tvist om både nivåer och principer. Räddningstjänsten är till stor del uppbyggd av personal i beredskapstjänst, ofta kallade "deltidsbrandkårer". Det mellan parterna gällande kollektivavtalet hade ingåtts 2013. Något nytt avtal hade inte tecknats 2014, utan 2013 års avtal hade då prolongerats. En grundfråga i tvisten 2015 var BRF:s önskemål om en bred översyn och modernisering av kollektivavtalet. Tvistefrågorna omfattade förutom nivåer ett antal olika villkorsfrågor, bland annat beträffande semester och önskemål från BRF om möjlighet att teckna lokala kollektivavtal.

På parternas begäran utsågs medlare den 2 april. Det tidigare kollektivavtalet hade löpt ut den sista mars men prolongerats med två veckors uppsägningstid i avvaktan på att ett nytt avtal skulle träffas. Den 25 maj sade BRF upp det prolongerade avtalet och varslade om stridsåtgärder. Dessa omfattade blockad mot ett antal uppräknade arbetsuppgifter, bland annat blockad mot tjänstgöring och utbildning på tid utanför ordinarie beredskapsschema, blockad mot viss materiellvård samt blockad mot allt arbete förutom räddningstjänstuppdrag och livräddande sjukvårdsuppdrag. Stridsåtgärderna trädde i kraft den 15 juni och vållade störningar i verksamheten på flera håll i landet. Den 13 juli lade BRF ett utvidgat varsel som skulle träda i kraft i två steg, den 24 juli respektive den 15 augusti. Utvidgningen innebar att BRF skulle vara mer restriktiv med dispenser och att frivilliga byten av tjänstgöring inte skulle vara tillåtna. Denna utvidgning av konflikten skulle enligt arbetsgivar sidan ha lett till allvarliga problem för räddningstjänsten. Den 21 juli godkände parterna medlarnas förslag till överenskommelse och stridsåtgärderna avbröts.

Svenska Flygbranschen (SFB) och Scandinavian Airlines System (SAS) ./. Svensk Pilotförening (SPF)

Medlare: Gunilla Runnquist och Karl Olof Stenqvist

Twisten mellan SFB/SAS och SPF om ett nytt kollektivavtal kan betecknas som en tvist om principer. Mellan SAS och de nordiska pilotorganisationerna: SPF i Sverige, Dansk Pilotforening, DPF, i Danmark och Norske SAS-flygeres Forening, NSF, i Norge har gällt ett för de tre organisationerna gemensamt kollektivavtal ("Gröna Boken"). I slutet av 2014 sade arbetsgivarsidan upp avtalet till upphörande den 31 mars 2015. Avtalet prolongerades från och med den 1 april till som längst den sista maj, med sju dagars ömsesidig uppsägningstid under prolongeringstiden. Arbetsgivarens avsikt var att kollektivavtalet skulle ersättas med ett helt nytt och mindre omfattande kollektivavtal för vart och ett av de nordiska pilotorganisationerna². Bakgrunden var den ekonomiska situation SAS befann sig i på grund av den hårdnande konkurrensen från lågprisbolag. Genom de rationaliseringar av verksamheten och besparingar som SAS ville genomföra aktualiserades en mängd tvistiga frågor i förhandlingen med SPF, bland annat beträffande de svenska piloternas möjligheter att utföra långlinjeflygningar, vissa pensionsfrågor och frågor om arbetstid. I april träffade SAS avtal med det danska pilotfacket. Det avtalet begränsade utrymmet för SAS att träffa en överenskommelse med annat innehåll med SPF.

Den 7 maj varslade SPF om total arbetsnedläggelse (strejk) för SPF:s medlemmar vid SAS baser på flygplatserna Arlanda, Kastrup och Gardemoen med början den 21 maj. Strejken skulle omfatta 430 piloter. Varslet justerades senare i vissa avseenden beträffande långlinjeflygningar och charterflygningar. SFB varslade den 15 maj om indragna biljettförmåner för SPF:s medlemmar hos SAS med arbetsplats i Sverige. Medlare utsågs den 9 maj. Den 13 maj sade SPF upp det prolongerade avtalet från och med den 21 maj.

Parterna träffade med medlarnas hjälp en överenskommelse den 21 maj och stridsåtgärder kunde därmed undvikas. Emellertid hade SAS ställt in ett antal flygningar för det fall varslet skulle komma att utlösas. Varslet vållade därmed betydande störningar utan att det utlöstes.

13.2.2 Sympatiåtgärder i medlingsärendena

I de ovan redovisade tvisterna förekom inga varsel om sympatiåtgärder från andra organisationer.

13.2.3 Stridsåtgärder med internationell bakgrund

- Svenska Transportarbetareförbundet och Svenska Hamnarbetareförbundet påbörjade den 20 april 2014 sympatiåtgärder till stöd för Norsk Transportarbeiderforbund. Åtgärderna bestod av förbud mot all hantering av gods till eller från Risavika Terminal AS i Stavanger. Av konflikten berörda arbetsuppgifter förklarades samtidigt i blockad. Transportarbetareförbundet meddelade den 26 oktober 2015 att förbundet hade återkallat sympatiåtgärderna. Enligt uppgift från arbetsgivarsidan har dessa sympatiåtgärder inte haft någon effekt på svenska hamnar.

2 I Norge, utöver NSF, även SAS Norske Pilotforening SNF.

- I samband med förhandlingar om ett nytt kollektivavtal för piloter hos Norwegian Air Norway gick flygbolagets piloter ut i strejk i mars. Strejken varade i elva dagar. Till stöd för Norwegian Pilot Unions (NPU) stridsåtgärder mot flygbolaget varslade Svensk Pilotförening (SPF) den 23 februari bolaget om sympatiåtgärder i form av total arbetsnedläggelse av arbete som utförs av föreningens medlemmar under kollektivavtalet mellan flygbolaget och NPU. SPF:s stridsåtgärder pågick mellan den 4 och 10 mars.
- Till stöd för finska fackförbunds stridsåtgärder i samband med förhandlingarna om ett nytt kollektivavtal för isbrytare och multipurposefartyg inom Arctica Shipping koncernen varslade Seko och Ledarna/Sjöbefälsföreningen om sympatiåtgärder den 27 mars. Sympatiåtgärderna riktades mot Viking Icebraker Management AB, närmare bestämt mot isbrytaren Frej vilken bröt is på finskt vatten som omfattades av konflikten. De varslade sympatiåtgärderna var strejk på isbrytaren från och med den 10 april, samtidigt som arbetsuppgifterna skulle försättas i blockad. Den 1 april återkallades sympativarslen eftersom de finska parterna hade träffat ett nytt kollektivavtal.
- Svenska Hamnarbetarförbundet varslade den 28 maj om sympatiåtgärder i form av förbud mot all hantering av gods till eller från Oslo Container Terminal (Yilport Oslo Terminal Investments AS) till stöd för Norsk Transportarbeiderforbund. Arbetsuppgifter som berördes av konflikten förklarades samtidigt i blockad. Åtgärderna trädde i kraft den 9 juni. Den 29 juni varslade förbundet om utökade sympatiåtgärder i form av blockad av fartyg på väg till eller från Oslo Container Terminal. Blockaden mot dessa fartyg skulle påbörjas när de angjorde kaj och pågå i 6 timmar. Dessutom skulle övertidsarbete kopplat till aktuella fartyg blockeras så länge de låg vid kaj. Den utökade blockaden trädde i kraft den 15 juli. De båda varslen möttes av fredspliktsinvändningar från Sveriges Hamnar, som gjorde gällande att primärkonflikten inte var lovlig. Förbundet bestred fredspliktsinvändningarna och hävdade att primärkonflikten var lovlig. Sympatiåtgärderna upphörde den 2 september.
- Till stöd för danska fackförbunds stridsåtgärder för att få teckna kollektivavtal med Ryanair för piloter och kabinpersonal på Ryanairs baser i Danmark varslade i juli fyra svenska fackförbund om sympatiåtgärder. Åtgärderna i form av arbetsnedläggelse, vägran att utföra arbete och blockad avsåg samtliga befattning med Ryanairflygplan som eventuellt skulle komma att omdirigeras till svenska flygplatser till följd av den danska konflikten. Totalt utfärdades nio varsel om sympatiåtgärder: ett av Seko, Service- och kommunikationsfacket, tre av fackförbundet ST, ett av Svenska Transportarbetareförbundet och fyra av Unionen. Åtgärderna trädde inte i kraft eftersom den danska konflikten upphörde under varseltiden för sympatiåtgärderna.

13.2.4 Avslutande kommentarer

Den begränsade omfattningen av avtalsrörelsen 2015 utgör en bakgrund till att medlare utsetts i endast två förhandlingar på förbunds nivå. Inga arbetsdagar har förlorats på grund av arbetsinställelse (strejk och lockout) i samband med förbunds förhandlingar under året. År 2015 är därmed det tredje året sedan Medlingsinstitutets inrättande när inga arbetsdagar förlorats på grund av arbetsinställelse i samband med förbunds förhandlingar. De tidigare åren utan förlorade arbetsdagar är 2009, som liksom 2015 var ett år med ett mycket begränsat antal förbunds förhandlingar, och 2011 då cirka 150 nya avtal förhandlades.

De stridsåtgärder som vidtogs av Brandmännens Riksförbund (BRF) i tvisten mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL)/Arbetsgivareförbundet Pacta och BRF vållade vissa störningar främst avseende planeringen av verksamheten. De varslade stridsåtgärderna i tvisten mellan Svenska Flygbranschen (SFB)/Scandinavian Airlines System (SAS) och Svensk Pilotförening (SPF) ledde till att SAS ställde in ett antal flygningar i samband med den tidpunkt då varslet skulle träda i kraft. Vi återkommer till dessa två tvister i avsnitt 13.4. I det avsnittet återkommer vi också till effekterna av sympatiåtgärderna i tvister med internationell bakgrund.

Varsel och stridsåtgärder i samband med förbundsförhandlingar under 2015 sammanfattas i **tabell 13.1**.

Tabell 13.1 Varsel och stridsåtgärder i förbundsförhandlingar 2015

Parter	Varslade åtgärder (och eventuell utvidgning)	Omfattning	Sympati-åtgärder	Svarsåtgärder från arbetsgivarsidan	Verkställda stridsåtgärder
SKL / BRF	Blockad mot vissa arbetsuppgifter. Varsel om utvidgning i flera steg	SPF:s medlemmar i kommuner och kommunalförbund	-	-	Blockad 15 juni – 21 juli
SFB/SAS / SPF	Strejk	SPFs medlemmar vid SAS baser på Arlanda, Kastrup och Gardemoen (430 piloter)	-	Indragna biljettförmåner	-

Källa: Medlingsinstitutet

13.3 Den regionala medlingsverksamheten

Under 2015 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 13.2**.

De fasta medlarna förordnas för 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 13.2 Fasta medlare 2015

Medlare	Region
F chefsjuristen Eva-Helena Kling (1/1 – 30/6), f chefsjuristen Kurt Eriksson (1/7 – 31/12)	Stockholms, Gotlands, Uppsala, Södermanlands och Västmanlands län
Rådmannen Karl Glimnell	Hallands, Västra Götalands, Värmlands och Örebro län
Lagmannen Ralf Larsson	Skåne, Blekinge, Jönköpings, Kronobergs, Kalmar och Östergötlands län
Hyresrådet Carl Rydeman	Gävleborgs, Dalarnas, Västernorrlands, Jämtlands, Västerbottens och Norrbottens län

Källa: Medlingsinstitutet

13.3.1 Nya ärenden för de fasta medlarna

Antalet nya ärenden under 2015 uppgick till 30. Det kan jämföras med 35 nya ärenden 2014. Sedan 2002 har det skett en minskning av antalet ärenden. Undantaget är 2006 då 138 ärenden registrerades för de fasta medlarna.

Medlingsinstitutet registrerar alla inkommande varsel, oavsett om de leder till medling eller inte. Flera varsel som hör till samma tvist (varsel i primärkonflikten samt eventuella sympativarsel) registreras i samma ärende³. Även varsel om sympatiåtgärder där primäråtgärden avser förhållanden utanför Sverige, det vill säga när tvisten inte rör en arbetsgivare i Sverige, registreras som ärenden. Dessa varsel ingår dock inte i redovisningen av den regionala medlingsverksamheten, utan i redovisningen i avsnitt 13.2. Medling i fråga om lokala tvister om tecknande av kollektivavtal aktualiseras i första hand när något LO-, TCO-, eller Saco-förbund är part på den fackliga sidan. Den typiska tvisten på lokal nivå handlar om ett LO-förbund som kräver hängavtal med en oorganiserad arbetsgivare. När arbetsgivaren vägrar skriva på avtalet varslar förbundet om stridsåtgärder och en fast medlare kommer in i bilden.

Medlingsinstitutet räknar oftast varslen från Svenska Hamnarbetsförbundet (som inte är medlem i LO) till kategorin avtalstvister, men det förekommer att träffande av kollektivavtal ("eller annan möjlig lösning") inte är syftet med den varslade stridsåtgärden. Under året har varsel exempelvis utfärdats i en tvist om utbetalning av lön. Svenska Hamnarbetsförbundets tvister leder normalt inte till några medlingsinsatser.

Förutom avtalstvisterna förekommer också varsel från organisationer som tillhör *Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) Syndikalisterna*. Dessa ärenden föranleder vanligtvis inte några medlingsinsatser.

Åren 2008–2011 var SAC-ärendena fler än avtalstvisterna. Under 2012 och 2013 var fördelningen jämn, men sedan 2014 dominerar åter avtalstvisterna.

En sammanställning av det totala antalet registrerade ärenden och hur de fördelar sig under de senaste tio åren framgår av **tabell 13.3**.

Tabell 13.3 Ärendefördelning åren 2005–2015

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Avtalstvister	55	102	44	13	18	17	12	16	17	27	25
varav LO-förbund	51	98	43	12	16	16	8	13	11	20	21
TCO-förbund	2	--	--	--	--	1	2	2	4	6	--
Saco-förbund	1	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Övriga*	1	3	1	1	2	--	2	1	2	1	4
SAC	15	36	37	55	45	45	33	15	14	8	4
Övriga ärenden**	--	--	2	--	5	--	1	1	--	--	1
TOTALT	70	138	83	68	68	62	46	32	31	35	30

* I huvudsak Svenska Hamnarbetsförbundets avdelningar.

** I huvudsak varsel från organisationer utanför etablerade fackförbund i tvister som inte kan betecknas som arbetstvister med undantag för 2011, 2012 och 2015. 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. Den tvist som 2015 sorterats in i denna kategori avser Svenska Hamnarbetsförbundets tvist om utbetalning av lön.

Källa: Medlingsinstitutet

3 Det förekommer att samma arbetstagarorganisation, normalt Svenska Hamnarbetsförbundet, under ett år riktar flera varsel mot en arbetsgivare i tvister som kan antas avse olika frågor. Sådana varsel registreras i samma ärende, såvitt inte ett tidigare varsel återkallats och ärendet därmed avslutats innan det nya varslat lagts.

13.3.2 Särskilt om avtalstvister

Att det över huvud taget uppstår tvister hänger samman med den svenska modellen för arbetsmarknadsrelationer. I stället för att som i många andra länder lagstifta om minimilöner eller ha system för allmängiltigförklaring av kollektivavtal, har det i Sverige överlåtits på de fackliga organisationerna att se till att riksavtalens normer får genomslag på hela arbetsmarknaden. Detta sker genom krav på kollektivavtal hos arbetsgivare som inte är medlemmar i arbetsgivarorganisationer. Motsätter sig arbetsgivaren att teckna kollektivavtal har den fackliga organisationen att ta ställning till om den ska varsla om stridsåtgärder för att tvinga fram ett sådant.

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.

Från toppnoteringen 2006 med 102 avtalstvister minskade antalet till 44 tvister 2007. Därefter har avtalstvister varit färre än 20 per år fram till och med 2013. En viss uppgång kan noteras under 2014 och 2015, vilket framgår av **tabell 13.4**.

Tabell 13.4 Avtalstvister 2005–2015

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Antal tvister	55	102	44	13	18	17	12	16	17	27	25
varav fartyg	12	7	5	1	4	2	1	3	2	4	3
varav utländska företag	11	4	1	1	0	0	0	0	0	0	0

Källa: Medlingsinstitutet

Inget TCO- eller Saco-förbund har varit part i någon lokal avtalstvist under 2015. Av **tabell 13.5** framgår vilka LO-förbund som under året varit part i lokala avtalstvister och antal tvister per förbund. Sammantaget uppgår LO-förbundens lokala avtalstvister under året till 21. Förutom LO-förbund är det endast Svenska Hamnarbetsförbundet som varit part i avtalstvister under 2015.

Tabell 13.5 LO-förbundens avtalstvister

Fackförbund	Antal tvister
Livsmedelsarbetareförbundet	10
Fastighetsanställdas Förbund	3
Seko, Service- och kommunikationsfacket	3
IF Metall	2
Handelsanställdas förbund	1
Svenska Byggnadsarbetareförbundet	1
Svenska Elektrikerförbundet	1

Källa: Medlingsinstitutet

13.3.3 Varsel i avtalstvister

I samtliga registrerade ärenden under 2015 förelåg varsel om stridsåtgärder. SAC:s varsel och stridsåtgärder behandlas längre fram under en särskild rubrik.

De stridsåtgärder som är vanligast i LO-förbundens varsel är arbetsnedläggelse (strejk) i kombination med blockad av strejkdramatiskt arbete. I andra tvister varslas enbart om blockad mot övertidsarbete, nyanställningar med mera. I Sekos tre tvister, som samtliga gällde avtalskrav mot bekvämlighetsflaggade fartyg, varslades om nyanställningsblockad. Dessa varsel åtföljdes i två fall av varsel om sympatiåtgärder bestående i vägran att lasta och lossa fartygen och, i ett av fallen, blockad/arbetsnedläggelse beträffande bogseringsarbete för det aktuella fartyget.

I *Svenska Hamnarbetarförbundets* avtalstvister har de varslade stridsåtgärderna syftat till 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". De varslade stridsåtgärderna har avsett övertids- och nyanställningsblockad, blockad mot arbete med gods och fartyg som omdirigerats från en annan terminal där förbundet varslat om stridsåtgärder samt arbetsnedläggelse. I ett fall avsåg varslet "partiell arbetsnedläggelse i form av att inte använda stämpelklocka".

13.3.4 Verkställda stridsåtgärder i avtalstvister

Stridsåtgärder verkställdes i fyra av LO-förbundens 21 avtalstvister under 2015.

- *Livsmedelarbetsförbundet* verkställde varsel om strejk och blockad i två tvister. I det ena fallet handlade det om ett bageri med en anställd (utöver familjemedlemmar). Stridsåtgärderna pågick under tiden 23 mars–1 april och avsåg en person. Stridsåtgärderna avslutades när arbetsgivaren tecknade ett hängavtal. I det andra fallet handlade det om ett livsmedelsföretag. Här pågick stridsåtgärderna mellan den 9 november och 19 december. Stridsåtgärderna omfattade två personer och avslutades när arbetsgivaren beslutade att gå med i en arbetsgivarorganisation och därmed bli bunden av kollektivavtalet för branschen. Det kan därmed uppskattas att dessa båda tvister medförde 67 förlorade arbetsdagar.
- *IF Metall* verkställde varsel om nyanställnings-, inhyrnings- och övertidsblockad i en tvist med ett elektronikindustriföretag. Blockaden pågick perioden 9 februari – 16 februari. När arbetsgivaren gick med i en arbetsgivarorganisation och därmed blev bunden av kollektivavtalet för branschen avslutades stridsåtgärderna.
- I en av *Sekos* tre tvister angående bekvämlighetsflaggade fartyg, där *Svenska Transportarbetareförbundet* varslade om sympatiåtgärder i form av blockad mot lastning och lossning av fartyget, pågick blockaden en halv dag innan ett ITF-avtal⁴ skrevs under. De två andra tvisterna löstes innan stridsåtgärder hann lösas ut. I det ena fallet genom att ett ITF-avtal tecknades och i det andra fallet genom att fartyget lämnade hamnen.

4 ITF = International Transport Workers' Federation. ITF-avtal är ett slags standardkollektivavtal framtagna för bekvämlighetsflaggade fartyg. Avtalen tecknas av en arbetstagarorganisation och det rederi som äger det bekvämlighetsflaggade fartyget.

LO-förbundens tvister i övrigt löstes utan att stridsåtgärder verkställdes. Under varselfristen skrev arbetsgivaren under ett hängavtal eller blev medlem i en arbetsgivarorganisation. Två av *Livsmedelsarbetareförbundets* varsel hade ikraftträdandedatum i januari 2016. Stridsåtgärder i dessa tvister kommer att redovisas i Medlingsinstitutets årsrapport för 2016.

När det gäller *Svenska Hamnarbetarförbundets* tvister kan konstateras att inget av varslen lett till verkställda stridsåtgärder under året⁵. I merparten av tvisterna kom parterna överens om lösningar. Ett par varsel har avsett situationer som vid utgången av 2015 inte hade inträffat. Dessa varsel avser total arbetsnedläggelse i Gothenburg Roro Terminal AB/GRT "från och med samma tidpunkt som hamnarbete inom GRT utförs av extern personal ...". Med hänvisning till bestämmelsen i 45§ medbestämmandelagen att ett varsel ska innehålla uppgift om anledningen till stridsåtgärden och om åtgärdens omfattning, anförde arbetsgivarorganisationen Sveriges Hamnar varselinvändning mot båda varslen. Sveriges Hamnar menade att varslen inte uppfyllde lagens krav eftersom de brast i tydlighet avseende konfliktens orsak och konfliktens omfattning.

13.3.5 Genomförda medlarinsatser

Medlingsinsatser har aktualiserats endast i de 21 avtalstvister som LO-förbunden varit inblandade i under året. De flesta tvisterna har lösts genom att medlaren har haft telefonöverläggningar med parterna. I ett mindre antal tvister har det hållits medlingsförhandlingar i möteslokal. I tre av LO-förbundens tvister vidtogs aldrig några medlingar. I ett av dessa gick arbetsgivaren med i en arbetstagarorganisation och blev därigenom kollektivavtalsbunden innan medlingen påbörjades. De två andra fallen avser de fartyg som nämndes i föregående avsnitt, där det ena tecknade ett ITF-avtal och det andra lämnade hamnen innan medlingsinsatser hann påbörjas. Som nämnts föranleder normalt inte Svenska Hamnarbetarförbundets tvister några medlingar.

13.3.6 Antal kollektivavtal mellan enskilda arbetsgivare och fackliga organisationer

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 premier för dessa. Fackförbunden inom LO rapporterar in hängavtalen och de undertecknade försäkringsavtalen till *Fora Försäkringscentral*, som ägs av LO och Svenskt Näringsliv. Kollektivavtalsbundenhet för enskilda arbetsgivare uppkommer också när företaget blir medlem i en arbetsgivarorganisation.

Enligt uppgifter från *Fora* var i december 2015 totalt 73 949 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

5 Varslet om att inte använda stämpelklocka (avsnitt 13.3.3) löstes i och för sig ut men hade enligt arbetsgivarvidan ingen effekt och räknas därför inte här som en verkställd stridsåtgärd.

bundna av hängavtal rapporteras uppgifterna till Foras register med ett års förskjutning. Det saknas därför siffror för 2015. År 2014 var antalet arbetstagare 209 130.⁶

Under 2015 registrerade Fora 5 638 nytecknade hängavtal. Det är cirka 2 300 fler nya avtal än under 2014. Hur det sett ut sedan 2005 framgår av **tabell 13.6**.

Tabell 13.6 Nytecknade hängavtal registrerade hos Fora 2005–2015

År	2005	2006	2007*	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Antal avtal	3 371	3 906	..	5 129	3 397	4 035	5 071	4 245	3 845	3 324	5 638

*Uppgifter för 2007 saknas på grund av omläggning av Foras datasystem.
Källa: Fora

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 5 638 nytecknade hängavtal under 2015.

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. Som framgår av **tabell 13.7** tecknade Unionen 525 nya hängavtal under 2015. Unionen behöver ytterst sällan tillgripa varsel för att få till stånd ett avtal. Som nämnts ovan har inget sådant varsel lagts under 2015.

En sammanställning över hur många hängavtal olika fackförbund har tecknat under de senaste fyra åren finns i tabell 13.7. Totalt tecknade LO-förbunden och Unionen 6 163 hängavtal under 2015. I tabellen 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, som nämnts ovan, sådan anslutning även av andra orsaker än avtalskrav från fackligt håll.

De LO-förbund som redovisas i tabell 13.7 är förbund som historiskt har svarat för en stor del av de fasta medlarnas ärenden även om så inte var fallet under 2015. Detta gäller exempelvis Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) och Hotell och Restaurang Facket, vilka inte var part i någon medling under 2015.

6 För en alternativ beräkning av antalet anställda som omfattas av hängavtal se kapitel 4.

Tabell 13.7 Kollektivavtalsanslutningar genom hängavtal och inträde i arbetsgivarorganisation 2012–2015

Fackförbund	2012	2013	2014	2015
Svenska Kommunalarbetareförbundet				
Hängavtal	194	182	130	102
Inträde i arbetsgivarorganisation	660	717	729	496
Hotell och Restaurang Facket				
Hängavtal	890	660	641	730
Inträde i arbetsgivarorganisation	450	685	436	1 244
Byggnadsarbetareförbundet				
Hängavtal	1 124	1 086	1 108	1 167
Inträde i arbetsgivarorganisation	410	304	524	495
Handelsanställdas förbund				
Hängavtal	1 111	1 202	460	479
Inträde i arbetsgivarorganisation	1 190	2 271	1 545	1 598
Svenska Transportarbetareförbundet				
Hängavtal	306	206	261	317
Inträde i arbetsgivarorganisation	297	236	390	456
IF Metall				
Hängavtal	505*	510*	505*	476*
Inträde i arbetsgivarorganisation	282	302	320	355
Unionen				
Hängavtal	666	470	470	525
Inträde i arbetsgivarorganisation	2 998	1 349	1 285	1 434

* I siffran ingår även fullständiga kollektivavtal med oorganiserade arbetsgivare.

Källa: Medlingsinstitutet

13.3.7 Utländska företag

I sammanhanget kan noteras att avtalstvister med utländska företag praktiskt taget har upphört. Som har framgått av **tabell 13.4** har inget medlingsärende under åren 2009–2015 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.

Enligt uppgifter från Byggnads har i genomsnitt cirka 40 utländska företag per år blivit avtalsbundna med förbundet under perioden 2009–2014. Inte något av dessa avtal föregicks av varsel om stridsåtgärder. Under 2015 tecknade Byggnads 18 hängavtal med utländska företag och 12 blev avtalsbundna genom inträde i en arbetsgivarorganisation. (Dessa siffror ingår i de i tabellen ovan nämnda totalsiffrorna för Byggnads.)

Enligt uppgifter från *Fora* fanns totalt 324 hängavtal med utländska företag registrerade i december 2015.

13.3.8 Syndikalisternas 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 ökade aktiviteten från SAC:s sida. Det kan förmodligen förklaras av det fackliga program som antogs på SAC:s kongress 2006. Aktiviteten har dock mattats av påtagligt sedan 2011, se **tabell 13.8**.

SAC:s varsel registreras som ärenden, men föranleder vanligtvis inte medling.

Tabell 13.8 Ärenden med varsel från SAC åren 2005–2015

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
15	36	37	55	45	45	33	15	14	8	4

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 de åren 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 från och med 2012 kan antagligen förklaras med interna stridigheter inom SAC med uteslutning av ett antal lokala samorganisationer, bland annat den som stått för de flesta varslen tidigare år. I den mån de uteslutna samorganisationernas varsel har registrerats, har de redovisats som SAC-ärenden. Inget av SAC:s ärenden har – sedan Medlingsinstitutet inrättades – handlat om tecknande av kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor för SAC:s medlemmar.

Orsakerna till SAC:s varsel under 2015 var i två fall missnöje med lönenivåer och i ett fall en uppsägning som organisationen menade var ogiltig. Orsaken till det fjärde varslat är okänd.

13.3.9 Varlade 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*.⁷ Ofta har det varslats om flera av dessa åtgärder samtidigt.

7 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.

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.

De varslade stridsåtgärderna under 2015 handlade i två fall om blockad av vissa arbetsuppgifter. I de andra fallen handlade de om bojkott, offentlig uthängning, flygbladsutdelning m.m.

13.3.10 Utlösta stridsåtgärder

Medlingsinstitutet har inga uppgifter om nu nämnda varsel utlösts. I en tvist som påbörjades 2014⁸ möttes SAC:s stridsåtgärder med lockout av arbetsgivaren. Det gällde Vårdföretagarnas medlemsföretag Aleris AB med verksamhet över hela landet, bland annat inom hemtjänsten i Stockholm. På grund av varsel om viss blockadåtgärd från en driftsektion inom SAC i Stockholm varslade Vårdföretagarna om lockout av samtliga hos företaget anställda 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 verkställdes. Den 17 februari 2015 meddelade Vårdföretagarna att lockouten upphör ”sedan, som det får förstås, driftsektionen upphört med sin blockad”. Enligt uppgift var det tre arbetstagare som omfattades av lockouten. Antal förlorade arbetsdagar kan därmed uppskattas till 100 under 2015.

13.3.11 Avslutande kommentarer

Av redovisningen i avsnitt 13.3.6 framgår att 6 163 arbetsgivare har blivit bundna av hängavtal under 2015. Siffran är ingen totalsiffra utan avser enbart LO-förbundens och Unionens hängavtal. Till detta kommer de 6 078 arbetsgivare som blivit kollektivavtalsbundna med sju utvalda fackförbund genom att gå in i en arbetsgivarorganisation. Dessa uppgifter, som inte avser hela arbetsmarknaden, visar alltså att drygt 12 200 kollektivavtalsanslutningar har ägt rum under året. Det kan på goda grunder antas att siffran för hela arbetsmarknaden är högre. En uppskattning är totalsiffran bör vara cirka 14 000. Detta ska jämföras med hur många varsel som utfärdades under året för att få till stånd kollektivavtal.

Som beskrivits i avsnitten 13.3.2–13.3.4 utfärdades varsel i 25 avtalstvister under året, i fyra av dessa verkställdes stridsåtgärder. En av de verkställda stridsåtgärderna avsåg ett bekvämlighetsflaggat fartyg. Varsel och stridsåtgärder för att åstadkomma kollektivavtal är alltså undantag. En försvinnande liten del av avtalsbundenheten åstadkommes genom varsel, stridsåtgärder och medling. I likhet med tidigare år kan den svenska arbetsmarknaden med avseende på strävan att åstadkomma kollektivavtalsbundenhet för enskilda arbetsgivare betraktas som i det närmaste konfliktfri.

8 Se Medlingsinstitutets årsrapport Avtalsrörelsen och lönebildningen 2014, s. 224. Går att ladda ned på www.mi.se/publicerat.

Varsel utfärdade och stridsåtgärder vidtagna av organisationer tillhörande SAC syftar som beskrivits tidigare i avsnitt 13.3.9 inte till att åstadkomma kollektivavtal. Dessa varsel och stridsåtgärder är därför inte relevanta för att beskriva hur arbetsmarknaden fungerar i det avseende som nu diskuterats. Det betyder naturligtvis inte att inte dessa organisationers varsel och stridsåtgärder får konsekvenser för företag, verksamheter och tredje man, vilket vi återkommer till i nästa avsnitt.

13.4 Summering och konfliktstatistik

13.4.1 Allmänt om konfliktstatistik och effekterna av stridsåtgärder

Ett internationellt mått för att mäta stridsåtgärder på arbetsmarknaden är antalet förlorade arbetsdagar. Det är ett objektiva mått som möjliggör vissa jämförelser mellan länder. Däremot säger det inget om de ekonomiska konsekvenserna av strejker och lockouter. 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 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 eller ett företag kan drabba andra branscher eller företag 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 typen av uppgifter. Dessutom skulle tillförlitligheten kunna ifrågasättas, då statistiken i hög grad skulle 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 stridsåtgärder är så kallade vilda strejker det vill säga lokala arbetsinställelser som inte har sanktionerats av arbetstagarnas fackförbund.

Det bör i sammanhanget framhållas att redovisningen i konfliktstatistiken av förlorade arbetsdagar inte är några exakta uppgifter. Omfattningen av strejker och lockouter i samband med förhandlingar om branschvisa förbundsavtal går det i allmänhet att få en relativt god uppfattning om. Andra konflikter utanför etablerade avtalsförhållanden är det svårare att bedöma omfattningen av. Så är generellt fallet när det gäller SAC:s stridsåtgärder. Det är i hög grad oklart om SAC:s varslade åtgärder överhuvudtaget verkställs, då Medlingsinstitutet sällan får besked huruvida varsel återkallats eller om eventuellt verkställda stridsåtgärder avbrutits. Medlingsinsti-

tutets kännedom om olovliga 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.

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 varslat har blivit känt. Även inom entreprenadbranschen kan effekten bli densamma. Kunderna väljer andra företag än de som är varslade om stridsåtgärder. På andra områden torde det vara avsevärt svårare, om ens möjligt, att i ekonomiska termer objektivt uppskatta verkningarna – på företagsnivå eller branschnivå – av ett varsel⁹.

Tredje man kan också drabbas av arbetsmarknadskonflikter. Vanligast är det när stridsåtgärder vidtas på den offentliga sektorn. Vidare leder ofta konflikter inom transportbranschen till inställda färdmedel vilket drabbar passagerare.

13.4.2 Summering av konflikterna 2015

Under 2015 har rekordfå arbetsdagar förlorats på grund av i arbetsmarknadskonflikter. Som ovan beskrivits förlorades inga arbetsdagar på grund av strejker eller lockouter vid tvister i förbundsförhandlingar under året. I lokala tvister förlorades 167 arbetsdagar. Den enskilt största konflikten mätt i förlorade arbetsdagar var tvisten mellan SAC och Aleris AB.

Därtill ska läggas de arbetsdagar som har förlorats i olovliga stridsåtgärder i form av vilda strejker eller dylikt under året. Som nämnades i föregående avsnitt saknas säkra uppgifter om sådana händelser. Informationen baseras främst på uppgifter i media. Medlingsinstitutet kan inte heller garantera att alla eventuellt förekommande sådana stridsåtgärder uppmärksammas. De uppgifter vi har om olovliga stridsåtgärder under 2015 avser dels företaget Norrlands Trä AB i Älandsbro, där ett femtiotal arbetare lade ned arbetet under en dag, och dels Peab AB där en så kallad bodsittning genomfördes av ett sjuttiofem arbetare under ett par timmar på olika platser i Skåne. Baserat på dessa uppgifter kan därmed antalet förlorade arbetsdagar till följd av olovliga stridsåtgärder uppskattas till 67.

9 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. Rapporten innehåller inte några ekonomiska beräkningar utan redovisar bedömningar av i vilken utsträckning olika varsel leder till negativa effekter för företagen.

Totalt antal förlorade arbetsdagar på grund av strejk och lockout under 2015 kan därmed uppskattas till 234. Årets händelser sammanfattas i följande punkter och **tabell 13.9**.

Antal medlingar 2015

- Två tvister med medling i förbundsförhandlingar.
- Trettio (30) regionala medlingsärenden, varav 21 aktualiserade medlingsinsatser.

Tabell 13.9 Varsel och stridsåtgärder 2015 i siffror

Typ av tvist	Antal varsel i primärkonflikt* (varav från arbetsgivare)	Antal tvister med varsel om sympatiåtgärder**	Antal tvister med verkställda stridsåtgärder	Förlorade arbetsdagar
Förbunds-/företagsförhandlingar	3 (1)	-	1	-
Lokala tvister*** (utom SAC)	26	2	4	67
SAC	4	-	1****	100
Internationell bakgrund	-	4	1*****	-
Olovlig konflikt	-	-	2	67
Totalt	33	6	9	234

* Siffran för antal varsel inkluderar eventuella varsel om utvidgning av konflikten.

** I en tvist kan flera varsel om sympatiåtgärder förekomma (t.ex. sympativarslen i Ryan Air-konflikten 2015).

I en av de i avsnitt 13.2.3 beskrivna tvisterna lades varslet 2014 och tas följaktligen inte med i denna uppställning.

*** I lokala tvister förekommer att den fackliga organisationen, främst Svenska Hamnarbetarförbundet, under ett år lägger flera varsel mot samma företag. Hos Medlingsinstitutet registreras sådana varsel oftast i samma ärende.

**** Konflikten påbörjades 2014, avser lockout.

***** I en av de i avsnitt 13.2.3 beskrivna i kraftträdde sympatiåtgärderna (Norwegian), var arbetsgivaren inte ett svenskt företag. Den stridsåtgärden tas därför inte med i denna uppställning.

Källa: Medlingsinstitutet

13.4.3 Effekter av varsel och stridsåtgärder 2015

Medlingsinstitutet har inga uppgifter om de ekonomiska konsekvenserna för berörda företag till följd av förlorade arbetsdagar på grund av arbetsnedläggelser under året.

Som tidigare nämnts kan redan varsel om stridsåtgärder få ekonomiska konsekvenser för berörda företag. Likaså kan vidtagna stridsåtgärder få konsekvenser för tredje man.

Den i avsnitt 13.2.1 beskrivna tvisten på SAS fick konsekvenser såväl för bolaget som för tredje man trots att varslet aldrig löstes ut. Enligt uppgifter i medierna ställdes ett drygt hundratal flygningar in inför det att den varslade strejken skulle träda i kraft. Detta påverkade cirka 11 000 resenärer. De ekonomiska konsekvenserna för bolaget har Medlingsinstitutet ingen uppgift om.

Vad gäller de i avsnitt 13.2.3 beskrivna stridsåtgärderna med internationell bakgrund trädde sympativarsel från svenska fackförbund i kraft i två fall. Det ena fallet avsåg Svenska Hamnarbetarförbundets sympativarsel till stöd för Norsk Transportarbeiderforbund i samband med konflikten vid Oslo Container Terminal (Ylport Oslo Terminal Investments AS). Blockaden av gods och fartyg till eller från Oslo Container Terminal ledde till att transporter fick omdirigeras till Rotterdam. Hamnen i Göteborg förlorade därmed arbete med cirka 200 containrar per vecka mellan den 15 juli och den 2 september. Den ekonomiska konsekvensen för berörda företag är inte känd av Medlingsinstitutet. Det andra fallet avsåg de svenska piloter hos Norwegian Air Nor-

way som sympatistrejkade till stöd för Norwegian Pilot Union (NPU) i dess konflikt med bolaget. Eftersom detta inte handlade om ett svenskt bolag finns sympatiåtgärden inte listad i tabell 13.9. De svenska piloternas sympatiåtgärder påverkade emellertid tredje man i Sverige eftersom flygningar här fick ställas in.

13.4.4 Fredligaste året hittills

Det låga antalet förlorade arbetsdagar på grund av arbetsnedläggelse skulle därmed göra 2015 till det "fredligaste" året på arbetsmarknaden sedan Medlingsinstitutets tillkomst 2000. Antalet förlorade arbetsdagar sedan 1997, då det första Industriavtalet träffades, framgår av **tabell 13.10**. De större avtalsrörelserna under denna period inträffade åren 1998, 2001, 2004, 2007, 2010, 2012 och 2013.

Tabell 13.10 Förlorade arbetsdagar på grund av konflikt 1997–2015

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
2015	234

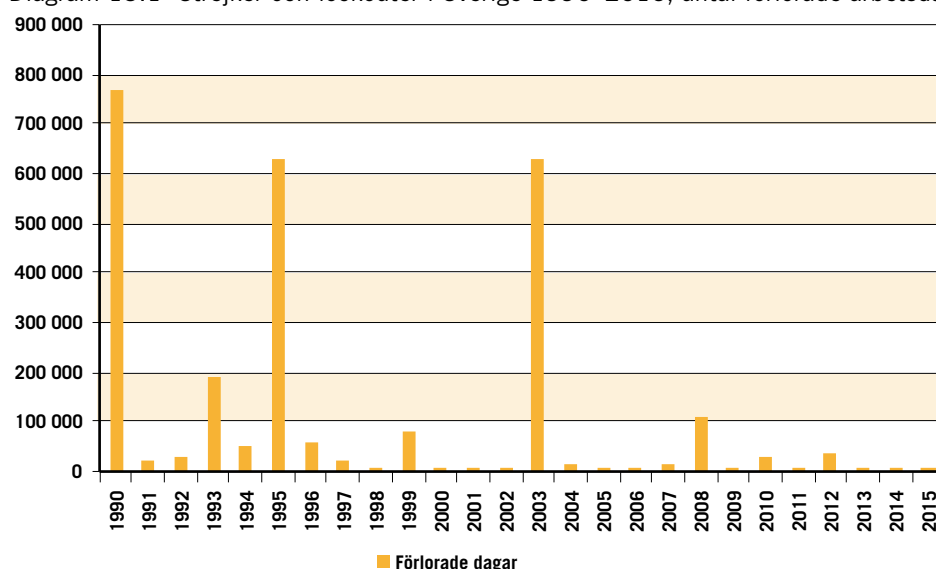
Källa: Medlingsinstitutet

Det stora antalet förlorade dagar under 2000-talet är hänförliga till strejker inom den kommunala sektorn. 600 000 av de förlorade dagarna 2003 avser Svenska Kommunalarbetsförbundets (Kommunal) stridsåtgärder i den omfattande konflikten på den kommunala sektorn. Cirka 95 000 av dagarna 2008 är resultatet av Vårdförbundets arbetsnedläggelser i konflikten med Sveriges Kommuner och Landsting, SKL,/Pacta.

13.4.5 Förlorade arbetsdagar under åren 1990–2015

Av **diagram 13.1** framgår att de högsta staplarna avser 1990, 1995, och 2003. Som redan nämnts var det Svenska Kommunalarbetsförbundets 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 13.1 Strejker och lockouter i Sverige 1990–2015, antal förlorade arbetsdagar



Källa: Medlingsinstitutet

13.5 Internationell jämförelse

Som nämndes i avsnitt 13.5.1 är antalet förlorade arbetsdagar till följd av arbetsmarknadskonflikter ett mått som möjliggör vissa internationella jämförelser. FN-organet International Labour Organization, ILO, för statistik över konflikter på arbetsmarknaden. ILO:s medlemsländer ska årligen rapportera in sina uppgifter om arbetsmarknadskonflikter till ILO. Även EU tar fram uppgifter¹⁰, vilka bygger på ILO-statistiken.

Ett problem vid användning av det internationella materialet är dock att vissa länder gör olika avgränsningar för vilka uppgifter som samlas in och använder sig av delvis olika uppgifter. Det är inte heller så att det finns uppgifter för alla länder varje år. Överlag anges antal förlorade arbetsdagar till följd av strejk. Men vissa länder tar inte med strejker av viss kortare varaktighet (under ett visst antal dagar). För vissa länder samlas inte förlorade arbetsdagar på grund av lockouter in. Det blir därmed svårt att med hjälp av ILO- eller EU-statistik göra breda jämförelser mellan till exempel EU-/EES-länder.

13.5.1 De nordiska länderna

Genom att hämta uppgifter direkt från de statistikansvariga myndigheterna i Norge, Danmark och Finland kan man få fram siffror som sträcker sig fram till och med 2014. För 2015 finns ännu inget publicerat. **Tabell 13.11** visar en jämförelse mellan de nordiska länderna för åren 2007–2014.

10 Eurostat och European Industrial Relations Observatory, EIRO.

Tabell 13.11 Förlorade arbetsdagar, de nordiska länderna 2007–2014

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Genomsnitt 2007–2014
Sverige	13 666	106 801	1 560	28 892	254	37 072	7 084	3 450	24 847
Norge	3 954	62 568	180	500 009	526	360 643	10 849	148 009	135 842
Danmark	91 700	1 869 100	15 000	18 500	15 000	10 200	930 000	16 900	370 800
Finland	94 579	16 352	91 899	314 667	127 758	17 254	25 999	40 500	91 126

Källa: Medlingsinstitutet

Det kan noteras att antalet förlorade dagar varierar kraftigt mellan åren i Sverige, Norge och Danmark. 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 huvuduppgörelse vartannat år och mönstret är att konflikterna ökar dessa år. Åren 2008, 2010, 2012 och 2014 var år med huvuduppgörelser, vilket avspeglar sig i tabellen. Notabelt är att Sverige, med den klart största arbetsmarknaden, har det klart lägsta genomsnittliga antalet förlorade arbetsdagar per år under perioden.

13.5.2 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 siffror är lägre och stiftelsens siffror är 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 har Medlingsinstitutet inga uppgifter från WSI. BA, som ansvarar för den officiella konfliktstatistiken, redovisar dock en ökning även under 2013 då 149 584 arbetsdagar förlorades. Antalet förlorade arbetsdagar ökade enligt BA ytterligare något under 2014 till 154 745.

14. Ny lagstiftning och nya domar

Under 2015 lades en rad förslag fram på områden som rör frågor om lön och kollektivavtal och en del nya regler har trätt i kraft på arbetsmarknadsområdet. Det har också kommit domar av intresse från Arbetsdomstolen, Högsta domstolen och EU-domstolen.

I Medlingsinstitutets uppdrag ingår att följa utvecklingen i Sverige och omvärlden, särskilt i Europa, när det gäller bland annat arbetsmarknadslagstiftning. Utvecklingen ska beskrivas i årsrapporten. I detta kapitel ges en översiktlig beskrivning av utredningar och andra förslag som under året lagts fram på arbetsmarknadsområdet, med bäring på frågor om lön och kollektivavtal. Ny lagstiftning som beslutats eller föreslagits av regeringen beskrivs kortfattat, likaså domar av särskilt intresse.

14.1 Ny lagstiftning

14.1.1 Bristande tillgänglighet som en form av diskriminering

Genom en ändring i diskrimineringslagen (2008:567) infördes från och med den 1 januari 2015 bristande tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning som en ny form av diskriminering (SFS 2014:958). Bristande tillgänglighet innebär att en person med funktionsnedsättning missgynnas genom att skäligen åtgärder inte har vidtagits för att personen i fråga ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning. Diskrimineringsförbudet gäller inom bland annat arbetslivet. Förbudet gäller inte vid förfrågan om arbete.

14.1.2 Traineejobb och extratjänster

Inom ramen för den arbetsmarknadspolitiska satsningen för unga som kallas 90-dagarsgarantin infördes från och med den 3 augusti 2015 i förordningen (2015:503) om särskilt anställningsstöd så kallat traineejobb som en form av subventionerad anställning. Målgruppen är arbetslösa unga i åldern 20–24 år. Anställningen ska vara på 50 procent av heltid kombineras med en yrkesutbildning inom området för anställningen. Traineejobben är avsedda för välfärdssektorn eller bristyrkesområden. Lönen ska vara kollektivavtalsenlig. I samma förordning infördes också från och med den 2 november 2015 så kallad extratjänst som är en form av subventionerad anställning för deltagare i fas 3 i jobb- och utvecklingsgarantin. Subventionen ska täcka lönekostnaden för anställning på 75 procent av heltid. Extratjänsterna är avsedda för välfärdssektorn. Lönen ska vara kollektivavtalsenlig.

14.2 Förslag och utredningar

14.2.1 Visstidsanställning

Regeringen fattade den 3 december 2015 beslut om propositionen Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar (prop. 2015/16:62). Propositionen baserades på en departementspromemoria med samma namn (Ds 2015:29).

Förslagen syftar till att begränsa möjligheterna till upprepade visstidsanställningar och säkerställa att lagen (1982:80) om anställningsskydd, anställningsskyddslagen, uppfyller kraven i EU:s så kallad visstidsdirektiv¹.

Huvudförslaget i propositionen tar sikte på bestämmelserna om allmän visstidsanställning i anställningsskyddslagen. Nuvarande regler innebär att en sådan anställning övergår till en tillsvidareanställning om den sammanlagda anställningstiden i allmän visstidsanställning överstiger två år inom en femårsperiod. I propositionen föreslås att denna regel kompletteras med en ny bestämmelse. Den innebär att en omvandling av en allmän visstidsanställning som överstiger två år till en tillsvidareanställning kan ske även om referensperioden om fem år överskrids. Förutsättningen är att den allmänna visstidsanställningen följer på tidigare tidsbegränsade anställningar enligt anställningsskyddslagen hos arbetsgivaren i form av allmän visstidsanställning, vikariat och säsongsarbete och att det inte har gått mer än sex månader mellan avslutandet av en anställning och påbörjandet av en ny. Det ska vara möjligt att avvika från den föreslagna bestämmelsen i kollektivavtal. Arbetstagare som har fyllt 67 år föreslås bli undantagna från bestämmelserna om omvandling till tillsvidareanställning. De nya bestämmelserna föreslås vidare bli kompletterade med en skyldighet för arbetsgivaren att på begäran lämna information till berörda arbetstagare om de tidsbegränsade anställningarnas form, startdag och slutdag. Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 maj 2016.

14.2.2 Statsbidrag för höjda lärarlöner

I promemorian Statsbidrag för höjda löner till lärare och vissa andra personalkategorier (U2015/05040/UH) föreslås en förordning om statsbidrag till skolhuvudmän² som höjer lönen för lärare, förskollärare eller fritidspedagoger utöver vad som följer av ordinarie lönerevision. Förslagen syftar till att genom höjda löner åstadkomma ökad kvalitet i undervisningen, förbättrade kunskapsresultat och att utveckla verksamheten i övrigt. Förslagen bygger på den satsning som aviserades i budgetpropositionen för 2015 (prop. 2014/15:1) och 2015 års ekonomiska vårproposition (prop. 2014/15:100). Riksdagen har bifallit den av regeringen föreslagna satsningen (betänkande 2015/16:Ub U1).

I promemorian konstateras att en given utgångspunkt för satsningen är att svensk lönebildning alltjämt ska skötas av de förhandlande parterna på arbetsmarknaden och att insatsen inte ska innebära en inblandning i den ordinarie lönesättningen. Enligt förslaget ska bidrag kunna lämnas till en skolhuvudman för nämnda personalkategorier om berörda personer uppfyller vissa krav (till exempel har legitimation och har medverkat till att utveckla undervisningen) och förutsatt att den lön huvudmannen betalar ”överstiger den lön som skulle ha betalats enligt den ordinarie lönerevisionen”. Den sammanlagda löneökningen hos den huvudman som får del av statsbidraget ”ska överstiga den lön som annars skulle ha utgått enligt den ordinarie lönerevisionen med i genomsnitt minst 2 500 kronor och högst 3 500 kronor per månad och lärare, förskollärare eller fritidspedagog”.

1 Rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

2 Med skolhuvudmän avses huvudmän för förskoleklass, grundskola, grundsärskola, specialskola, sameskola, gymnasieskola och gymnasiesärskola. Om skolhuvudmannen är huvudman även för förskola eller fritidshem ska bidrag kunna lämnas för höjda löner i sådan verksamhet, dock med vissa särskilda begränsningar.

Statsbidraget ska, enligt en fördelningsnyckel som baseras på antalet elever hos huvudmannen, utbetalas av Statens skolverk efter rekvisition av huvudmännen en gång per halvår. I budgetpropositionen anslås 1,5 miljarder kronor för det andra halvåret 2016. För kommande år beräknas 3 miljarder kronor årligen. Enligt promemorian är avsikten att medlen på sikt, ”när modellen för satsningen etablerats och fungerar”, ska fördelas till huvudmännen via det generella statsbidraget till kommunerna. Förordningen föreslås träda i kraft den 22 mars 2016. Promemorian har remitterats.

14.2.3 Utstationering

Under 2015 har det lämnats tre betänkanden med förslag till ändringar i bland annat lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, som genomför EU:s utstationeringsdirektiv³. Samtliga betänkanden har remitterats.

Utredningen om nya utstationeringsregler hade i uppdrag att föreslå hur EU-direktivet om tillämpning av utstationeringsdirektivet (det så kallade tillämpningsdirektivet)⁴ ska genomföras i svensk rätt. Utredningen lämnade sina förslag i två betänkanden, Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet – Del I och II (SOU 2015:13 och SOU 2015:38). Tillämpningsdirektivet syftar till att förbättra efterlevnaden av utstationeringsdirektivets bestämmelser och göra tillämpningen mer enhetlig. Dessutom innehåller direktivet bestämmelser om entreprenörsansvar vid utstationeringar. Med detta avses vilket ansvar en entreprenör ska ha för sina underentreprenörer om de brister i betalning av lön till sina anställda.

I delbetänkandet (del I) föreslog utredningen bland annat följande. Utstationerade arbetstagare ska kunna åberopa arbets- och anställningsvillkor enligt kollektivavtal som slutits mellan en svensk arbetstagarorganisation och den i utlandet etablerade arbetsgivaren även när arbetstagaren inte är medlem i den avtalsslutande fackliga organisationen. Detta gäller under förutsättning att villkoren omfattas av utstationeringsdirektivets så kallade hårda kärna av minimivillkor⁵ det vill säga bland annat lön, arbetstid och semester. Arbetstagaren ska kunna väcka talan vid svensk domstol för att göra sin rätt gällande enligt ett sådant kollektivavtal. Utredningen föreslår också att ett skydd mot repressalier införs i lagen för utstationerade arbetstagare som väcker talan vid svensk domstol om de arbets- och anställningsvillkor han eller hon har rätt till. Vidare föreslås att Arbetsmiljöverket ska få ett tydligare uppdrag att informera om de villkor som kan bli aktuella vid utstationering till Sverige.

I slutbetänkandet (del II) föreslår utredningen nya bestämmelser för att genomföra direktivets regler om tillgång till information om kollektivavtalsvillkor och om entreprenörsansvar. För att förbättra informationen om kollektivavtalsvillkor i samband med utstationeringar föreslås att arbetstagarorganisationer ska lämna in relevanta kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket, oavsett om det är aktuellt med några stridsåtgärder eller inte. Arbetstagarorganisationerna ska även anmäla en

3 Europaparlamentets och rådets direktiv (96/71/EG) om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster

4 Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen).

5 För utstationerade uthyrda arbetstagare.

kontaktperson till Arbetsmiljöverket. Utländska arbetsgivare och arbetstagare ska kunna vända sig till dessa kontaktpersoner för att få ytterligare information om relevanta kollektivavtalsvillkor. Beträffande entreprenörsansvar föreslås att om en utstationerad arbetstagare, vars arbetsgivare är en underentreprenör, inte får ut sin lön av arbetsgivaren ska han eller hon kunna vända sig till entreprenören som anlitat underentreprenören och få ut lönen. Om det är en kedja av entreprenörer ska arbetstagaren kunna vända sig till vem som helst i kedjan med sitt krav på obetald lön. Entreprenörsansvaret för lönen omfattar högst den avtalade lönen och lägst minimilön enligt aktuellt kollektivavtal. Entreprenörsansvaret ska endast gälla inom bygg- och anläggningsverksamhet. Det ska vara möjligt att genom kollektivavtal som antingen slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation avvika från bestämmelserna om entreprenörsansvar, förutsatt att inte avvikelsen innebär att mindre förmånliga villkor tillämpas för arbetstagarna än vad som följer av tillämpningsdirektivet.

Den parlamentariskt sammansatta *Utstationeringskommittén* lämnade i betänkandet Översyn av lex Laval (SOU 2015:83) ett antal förslag i syfte att i utstationerings-situationer värna den svenska arbetsmarknadsmodellen och kollektivavtalens ställning. På begäran av en arbetstagarorganisation ska en utländsk arbetsgivare som utstationerar arbetstagare till Sverige inom tio dagar utse en företrädare som har behörighet att förhandla om och sluta kollektivavtal. Fackets begäran ska innehålla uppgift om att organisationen önskar ingå ett kollektivavtal och om det bland arbetsgivarens arbetstagare finns medlemmar i organisationen. Dessutom ska fackets begäran innehålla uppgift om minimivillkoren/villkoren i den aktuella branschen samt ange kontaktuppgifter till en behörig företrädare för organisationen. Inom sju dagar efter tiodagarsfristens utgång ska sedan arbetsgivarens företrädare meddela den fackliga organisationen sin inställning till den fackliga begäran.

Kommittén föreslår att de nuvarande bestämmelserna i utstationeringslagen om när stridsåtgärder är tillåtna ersätts av delvis nya regler. Stridsåtgärder i syfte att ingå ett så kallat utstationeringskollektivavtal ska vara tillåtna oavsett om de utstationerade arbetstagarna redan har bättre villkor än kollektivavtalets. De villkor som krävs får dock inte hindra arbetsgivaren att tillämpa mer förmånliga villkor. Förslaget innebär att den så kallade bevisregeln tas bort. Bevisregeln innebär att en arbetsgivare kan skydda sig mot stridsåtgärder om arbetsgivaren kan visa att han eller hon redan tillämpar villkor på minst den nivå som facket kräver. Vidare föreslås att begränsningarna av arbetstagarorganisationernas möjligheter att vidta stridsåtgärder enligt utstationeringslagen bara ska gälla i förhållande till arbetsgivare som är etablerade inom EES och Schweiz.

De utstationeringsavtal som tecknas efter stridsåtgärder enligt utstationeringslagen, eller efter varsel om sådana stridsåtgärder, får begränsade rättsverkningar jämfört med vanliga kollektivavtal. Ett sådant utstationeringsavtal medför inga skyldigheter för arbetsgivaren i förhållande till den fackliga organisationen, dess ombudsmän eller det allmänna enligt annan författning än utstationeringslagen. Inte heller ska ett sådant utstationeringskollektivavtal beaktas vid tillämpningen av reglerna om turordning vid uppsägning och företrädesrätt till återanställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Ett utstationeringskollektivavtal ska tillämpas även för arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsslutande fackliga organisationen. Sådana arbetstagare ska vidare ha rätt att utkräva kollektivavtalets villkor av arbetsgivaren. Den avtalsslutande fackliga organisationen ska kunna kontrollera att villkoren i utstationeringsavtalet följs.

Kommittén föreslår vidare ett tillägg i utstationeringslagen som innebär att minimilön ska vara kollektivavtalets minimilön utan avdrag för ersättning för kostnader som utstationeringen medfört. Tillägget är ett förtydligande mot bakgrund av ny rättspraxis från EU-domstolen (avsnitt 14.3.3). Kommittén anser också att betalning av premier för arbetsskade- och livförsäkringar som ger ersättning vid brister i säkerhet, hälsa eller hygien bör anses vara en del av den hårda kärna av villkor som ska uppfyllas av utstationerande arbetsgivare.

Slutligen föreslår kommittén, för att öka möjligheten att förutse arbets- och anställningsvillkor vid utstationeringar till Sverige, att Arbetsmiljöverket ska analysera vilka av kollektivavtalets villkor som en arbetstagarorganisation får kräva med stöd av stridsåtgärder enligt utstationeringslagen. Verket ska göra en sådan analys när en arbetstagarorganisation inte redan gjort det eller annars när det finns skäl för det. Arbetsmiljöverkets bedömning ska inte vara bindande, men offentliggöras.

14.2.4 Offentlig upphandling

Utredningen om upphandling och villkor enligt kollektivavtal hade i uppdrag att analysera och föreslå hur uttryckliga krav på villkor enligt kollektivavtal kan föras in i upphandlingslagarna, bland annat lagen (2007:1091) om offentlig upphandling. Utredningens förslag finns i delbetänkandet Upphandling och villkor enligt kollektivavtal (SOU 2015:78). Betänkandet har remitterats.

Utredningen konstaterar att de nya EU-direktiven om offentlig upphandling⁶ medför krav på medlemsländerna att se till att bland annat sociala och arbetsrättsliga krav beaktas vid offentlig upphandling. Dessutom konstaterar utredningen att det genom EU-rättens utveckling i övrigt (till exempel fördragsändringar) finns ett utvidgat utrymme att ställa sociala krav i samband med offentlig upphandling jämfört med när de tidigare gällande EU-direktiven om upphandling beslutades.

I korthet föreslår utredningen att det ska ställas krav på att villkor enligt kollektivavtal tillämpas hos leverantören när det kan finnas risk för oskäliga arbetsvillkor⁷. Syftet är att säkerställa att leverantörens arbetstagare erbjuds skäliga villkor och att konkurrensfördelar inte vinnas med oskäliga villkor. Även i andra fall ska upphandlande myndigheter *få* ställa sådana krav om dessa myndigheter bedömer att det är lämpligt för att säkerställa skäliga villkor hos leverantören. När en upphandlande myndighet *ska* ställa krav på villkor enligt kollektivavtal ska dessa alltid avse lön, arbetstid och semester. När myndigheten *får* ställa krav kan dessa även avse annan ledighet än semester, liksom försäkringar, tjänstepension med mera. De arbetsrätts-

6 Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/24/EU om offentlig upphandling och om upphävande av direktiv 2004/18/EG, direktiv 2014/25/EU om upphandling av enheter som är verksamma på områdena vatten, energi, transporter och posttjänster och om upphävande av direktiv 2004/17/EG och direktiv 2014/23/EU om tilldelning av koncessioner.

7 Förslaget innebär att den upphandlande myndigheten ska ställa sådana krav "när det är behövligt med hänsyn till den bransch som upphandlingen avser och övriga omständigheter som kan medföra risk för oskäliga arbetsvillkor".

liga villkoren ska motsvara den lägsta nivå som följer av lag eller kollektivavtal. Om villkorsnivån i ett centralt kollektivavtal (som avser det aktuella arbetet) är mer förmånlig än lagens ska kontraktsvillkoret avse kollektivavtalsnivån. Om leverantören använder utstationerade arbetstagare är utrymmet för vilka krav som kan ställas något mer begränsat än om leverantören är ett inhemskt företag.

Tanken är att Upphandlingsmyndigheten ska meddela föreskrifter om när det är behövt att ställa särskilda arbetsrättsliga villkor och vilka villkor som i sådana fall ska gälla för lön, arbetstid och semester. Om de upphandlande myndigheterna bedömer att arbetsrättsliga villkor ska ställas i fall när Upphandlingsmyndigheten inte meddelat föreskrifter, eller om villkoren ska avse annat än lön, arbetstid och semester, får myndigheterna själva bestämma dessa.

De krav som en leverantör ska uppfylla ska även uppfyllas av eventuella underleverantörer.

14.2.5 Jämställdhet

Delegationen för jämställdhet i arbetslivet, JA-delegationen, lämnade under året sitt slutbetänkande Hela lönen, hela tiden – Utmaningar för ett jämställt arbetsliv (SOU 2015:50). Delegationen lade förslag inom fyra områden: arbete och familj, arbetets villkor, löner och inkomster samt myndighetsstyrning och jämställdhet. Betänkandet har inte remitterats.

På området arbete och familj lades ett antal förslag om ändringar i socialförsäkringsbalken (2010:110) och föräldraledighetslagen (1995:584) för att åstadkomma mer jämställda uttag av föräldrapenning och föräldraledighet. På området arbetets villkor föreslog JA-delegationen bland annat att samtal bör initieras mellan arbetsmarknadens parter om arbetstidsfrågor, särskilt frågor om heltid, ofrivillig deltid och sammanhållen arbetstid. På området löner och inkomster föreslogs att kraven enligt årsredovisningslagen (1995:1554) på könsuppdelad statistik bör skärpas. Vidare föreslog delegationen att den handlingsplan för jämställda löner och kartläggning av praxis om löner som ska göras enligt diskrimineringslagen (2008:567) borde kunna göras med samma tidsintervall som avtalsrörelserna. Delegationen ansåg också att Medlingsinstitutet borde ges i uppdrag att tillsammans med parterna utveckla riktlinjerna för insamling av könsuppdelad information till den officiella lönestatistiken.

14.3 Domar

14.3.1 Arbetsdomstolen

I AD 2015 nr 70 avgjorde Arbetsdomstolen en tvist om bland annat stridsåtgärders lovlighet i ett mål som pågått i domstolen sedan 2002. Under tvistens handläggning har Arbetsdomstolen inhämtat ett förhandsavgörande från EU-domstolen. Förhandsavgörandet som EU-domstolen meddelade 2014 (C-83/13 Fonnship, EU:C:2014:2053) redovisades i Medlingsinstitutets årsrapport Avtalsrörelsen och lönebildningen 2014.

Målet (egentligen fyra olika mål) handlar om två kollektivavtal som Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) och Seko, Service- och kommunikationsfacket

(Seko), tecknade med det norska bolaget Fonnship A/S (Fonnship) 2001 respektive 2003 avseende bolagets fartyg Sava Star. Fonnship är ett rederi med säte i Norge. Fartyget, som går i internationell fart, var registrerat i Panama. Kollektivavtalen tecknades när fartyget 2001 respektive 2003 anlöpte svenska hamnar. Kollektivavtalen tecknades efter att stridsåtgärder (i form av vägran att utföra lastning, lossning och trosshantering) tillgripits och tvisten i målen har avsett om stridsåtgärderna var tillåtna enligt EU-/EES-rätten och om de kollektivavtal som träffades var ogiltiga eller oskälliga.

I förhandsavgörandet konstaterade EU-domstolen att ett bolag som är etablerat i en EU-/EES-stat och som äger ett fartyg som är registrerat (flaggat) i ett tredje land med vilket sjötransporttjänster utförs från eller till en EU-/EES-stat under vissa förutsättningar kan åberopa EU-rättens frihet att tillhandahålla tjänster. Förutsättningarna är att det är bolaget som faktiskt tillhandahåller tjänsterna genom att använda fartyget och att mottagarna av tjänsterna är etablerade i andra EU-/EES-stater än den där bolaget är etablerat. Arbetsdomstolen skulle därmed bedöma om omständigheterna i målet var sådana att Fonnship kunde åberopa EU-rättens regler om fri rörlighet för tjänster. Domstolen fann att så var fallet. Det var Fonnship som med hjälp av Sava Star utförde de aktuella transporttjänsterna och de gick till en annan EU-/EES-stat (Sverige) än den där bolaget är etablerat.

Med denna utgångspunkt prövade sedan Arbetsdomstolen om de vidtagna stridsåtgärderna stod i strid med EU-rättens regler om fri rörlighet för tjänster. Domstolen påminner om den rättspraxis som EU-domstolen utvecklat om vilka möjligheterna är att genom nationella regleringar eller i vissa fall åtgärder vidtagna av icke-offentliga organisationer, till exempel fackföreningars stridsåtgärder, inskränka den fria tjänsterörligheten. Domstolen konstaterar att inskränkningar kan accepteras om de är motiverade av tvingande skäl, är ägnade att säkerställa att målet i frågan uppnås och inte går längre än vad som är nödvändigt. Skyddet av rimliga anställningsvillkor, i form av minimivillkor i ett centralt kollektivavtal som tillämpas allmänt i branschen, är en legitim målsättning som kan rättfärdiga inskränkningar i den fria rörligheten⁸.

I det aktuella målet var frågan om lönenivåerna var på sådan miniminivå att stridsåtgärdens syfte berättigade den inskränkning av möjligheten att bedriva sjötransport som åtgärden vållat bolaget. Likaså var frågan om de avgifter ("service/entrance fees" och "welfare fund contributions") som kollektivavtalen föreskrev att bolaget skulle betala till Transport och Seko avsåg ett skydd som inte berörde arbetstagare redan hade och dessutom innebar en verklig fördel för dessa. Vad gäller lönefrågan fanns två typer av kollektivavtal att välja mellan, båda framtagna av ITF⁹. Arbetsdomstolen konstaterade att lönerna i de avtal som genomdrivits med stridsåtgärder låg på den högre nivån i de två avtalstyperna. De kunde därför inte anses motsvara en miniminivå. Beträffande avgifterna ansåg domstolen att det inte av utredningen kunde dras någon säker slutsats om de skulle ha medfört någon fördel för arbetstagarna eller om Fonnship redan betalade liknande avgifter.

8 Domstolen konstaterar att utstationeringsdirektivet (96/71/EG) inte är tillämpligt på företag inom handelsflottan såvitt avser fartygsbesättningen. Det finns alltså inte någon EU-reglering som specifikt avser skyddet av arbetstagare inom handelsflottan.

9 International Transport Workers' Federation.

I avsaknad av EU-bestämmelser om sanktioner vid överträdelser av EU-rätt, såsom i detta fall, konstaterar Arbetsdomstolen att Fonnships yrkanden om återbetalning av avgifter och skadestånd måste hanteras genom analog tillämpning av svenska regler om ogiltighet eller åsidosättande av avtal och skadestånd. Dessa regler måste i detta sammanhang tolkas utifrån EU-rättens likvärdighets- och effektivitetsprinciper¹⁰. Av detta följer enligt Arbetsdomstolen att den inte kan upprätthålla de aktuella kollektivavtalen, åtminstone inte beträffande de villkor som de enligt EU-rätten otillåtna stridsåtgärderna syftade till att genomdriva. Eftersom lönevillkoren har en sådan betydelse för kollektivavtalen i övrigt anser domstolen att avtalen i övrigt ska lämnas utan avseende enligt 36 § avtalslagen. Fonnship ska därför inte åläggas betala skadestånd för kollektivavtalsbrott. Förbunden ska återbetala de avgifter som Fonnship betalat. Vidare ska Transport och Seko betala skadestånd till Fonnship genom en analog tillämpning av medbestämmandelagens regler om skadestånd för olovlig stridsåtgärd.

Arbetsdomstolens dom var inte enhällig. Två ledamöter ansåg att det inte visats att bolaget självt tillhandahöll transporttjänsterna.

14.3.2 Högsta domstolen

Under våren 2006 satte Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) ett mindre byggföretag i blockad eftersom företaget inte ville teckna kollektivavtal. I kollektivavtalet ingick ett system med så kallade granskningsavgifter som togs ut såväl för medlemmar i Byggnads som för oorganiserade. Avsikten med dessa avgifter var att täcka förbundets kostnader för att kontrollera att avtalet följdes i fråga om löner och annan ersättning. Bolaget väckte under sommaren 2006 talan i Arbetsdomstolen och yrkade att domstolen skulle förklara stridsåtgärderna otillåtna. Bolaget menade, med hänvisning till granskningsavgifterna, att syftet med stridsåtgärderna inte omfattades av den grundlagsskyddade rätten att vidta stridsåtgärder. I andra hand menade bolaget att stridsåtgärderna stred mot skyddet av den negativa föreningsfriheten i Europakonventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. Bolaget yrkade också att domstolen genom ett interimistiskt beslut skulle förklara att stridsåtgärderna omedelbart skulle upphöra. Arbetsdomstolen avlog denna begäran eftersom vad som dithills framkommit inte hade visat att det fanns sannolika skäl för att stridsåtgärderna var otillåtna (AD 2006 nr 94).

Frågan om granskningsavgifterna i Byggnadsavtalet prövades under den aktuella tiden i Europadomstolen för mänskliga rättigheter (Evaldsson m.fl. mot Sverige, dom den 13 februari 2007). Europadomstolen konstaterade att uttag av granskningsavgifter (som var 1,5 procent av lönen) av oorganiserade arbetare stred mot skyddet av äganderätten enligt första tilläggsprotokollet till Europakonventionen eftersom redovisningen av hur avgifterna användes var otillräcklig.

Sedan ett nytt kollektivavtal hade träffats för byggbranschen, utan granskningsavgifter, tecknade bolaget ett hängavtal sommaren 2007 och Byggnads hävde blockaden.

10 Varje medlemsstat måste fastställa regler som effektivt säkerställer skyddet av de rättigheter som följer av EU-rätten. Dessa regler får varken vara mindre förmånliga än de som avser liknande talan som syftar till att skydda de rättigheter som följer av den nationella rättsordningen (likvärdighetsprincipen) eller medföra att det blir omöjligt eller orimligt svårt att utöva rättigheter som följer av EU-rätten (effektivitetsprincipen).

Kort därefter försattes bolaget i konkurs. Enligt konkursförvaltaren var blockaden den främsta orsaken till konkursen. Mot bakgrund av den nämnda domen från Europadomstolen väckte den tidigare ägaren av bolaget (HG), som av konkursboet förvärvat bolagets skadeståndsanspråk mot Byggnads, talan mot Byggnads i tingsrätten och krävde skadestånd. HG menade att stridsåtgärderna var otillåtna eftersom innehållet i det kollektivavtal som Byggnads ville teckna stred mot Europakonventionen. Tingsrätten slog i en så kallad mellandom fast att skadeståndsansvar för privata rättssubjekt på den svenska arbetsmarknaden inte kan uppkomma vid kränkningar av rättigheter enligt Europakonventionen. Mellandomen överklagades till hovrätten som instämde i tingsrättens bedömning. Domen överklagades till Högsta domstolen som i en dom den 17 december 2015 (mål nr T-3269-13) slår fast att en fackförening under vissa förutsättningar kan bli skadeståndsskyldig för en förmögenhetsskada som orsakats av en stridsåtgärd vilken kränkt en rättighet enligt Europakonventionen. För att skadeståndsansvar ska föreligga räcker det inte i sig att stridsåtgärden kränkt en rättighet enligt konventionen. Det krävs att stridsåtgärden är att anse som "kvalificerat otillbörlig". Det är tingsrätten som ska pröva om stridsåtgärden i fråga har kränkt en rättighet enligt Europakonventionen och om den handlingen i så fall är att anse som "kvalificerat otillbörlig".

14.3.3 EU-domstolen

I ett förhandsavgörande avseende en tvist i en finsk domstol, den 12 februari 2015 (C-396/13, EU:C:2015:86), uttalade sig EU-domstolen bland annat i frågor om minimilön i samband med utstationering av arbetstagare. Parter i tvisten var en finsk fackförening och ett polskt företag som hade utstationerat arbetstagare för utförande av visst installationsarbete vid ett finskt kärnkraftsverksbygge. Tvisten gällde bland annat hur minimilön får fastställas och om en rad ersättningar i det (allmän-giltigförklarade) kollektivavtal som gällde för arbetet var att anse som minimilön i den mening som avses i EU:s utstationeringsdirektiv.

I sitt avgörande påminde EU-domstolen om att det enligt utstationeringsdirektivet är lagstiftningen och/eller praxis i värdlandet som fastställer vad som är minimilön och hur denna ska beräknas. Domstolen konstaterade att förutsatt att avtalets regler är bindande och tydliga så kan minimilönen beräknas såväl som tidlön som ackordslön. Vidare kan, förutsatt bindande och tydliga regler, arbetstagarna indelas i olika lönegrupper utifrån erfarenhet, utbildning och arbetets art. Dagtraktamente kan ingå i minimilönen om det betalas på lika villkor för de utstationerade som för de inhemska arbetstagarna. Även reseersättning för viss längre restid, men inte för kostnad för själva transporten, ansågs som en del av minimilönen. Domstolen konstaterade också att minimisemesterlönen ska motsvara minimilönen. Målet gällde också om de kostnader för boende som arbetsgivaren betalat för de utstationerade arbetstagarna, liksom de måltidskuponger arbetsgivaren stått för, ska räknas som en del av minimilönen. Det ska de enligt domstolen inte göra, följaktligen ska inget avdrag göras från minimilönen för sådana kostnader.

Det har i debatten efter avgörandet framgått att det råder delvis olika uppfattningar mellan svenska fackliga företrädare och arbetsgivarföreträdare i vilken utsträckning EU-domstolens avgörande innebär en ändrad tolkning av EU-reglerna om utstationering.

15. Medlingsinstitutet och omvärlden

Konferenser, seminarier och personliga möten är några av Medlingsinstitutets viktigaste verktyg i arbetet med att verka för en väl fungerande lönebildning. De externa kontakterna är viktiga också för andra delar av Medlingsinstitutets verksamhet 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 fortsatt stort under 2015 och mer än 1 000 besökare har kommit till Medlingsinstitutets aktiviteter.

Två konferenser hade mer än 300 deltagare: junikonferensen om jämställda löner, då också intervjuboken "Evigt ung svensk modell?" presenterades och avgående generaldirektören Claes Stråth avtackades, och konferensen om de samhällsekonomiska förutsättningarna för lönebildningen.

Också ett seminarium om löneskillnader mellan kvinnor och män i samarbete med Statistiska centralbyrån under Almedalsveckan i Visby möttes med stort intresse trots den hårda konkurrensen från andra seminarier.

15.1 Konferenser och seminarier

Seminarier och konferenser erbjuder inte bara redovisning av rapporter 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 även 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 arbetsmarknadens parter.

Under 2015 arrangerade Medlingsinstitutet 10 konferenser och seminarier av olika storlek och format. Sammanlagt deltog cirka 1 050 personer i dessa möten.

15.2 Kontakter med användare av statistiken

Under 2015 har liksom tidigare år samråd om den officiella lönestatistiken ägt rum med användare av lönestatistik. Samråden är forum för diskussion och reflektion och därför viktiga i Medlingsinstitutets roll som ansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken. Vid samrådet i december deltog cirka 35 representanter från parterna på arbetsmarknaden och övriga statistikintressenter. Statistikanvändarna var också inbjudna till konferensen om jämställda löner i juni.

Medlingsinstitutet har under senare år breddat samråden, både innehållsmässigt och vad gäller antalet statistikintressenter. En förändring är att även externa personer bjuds in att medverka och presentera resultat från forskning och utredningar.

Medlingsinstitutet har kontinuerlig 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.

15.3 Medverkan i andras arrangemang

Medlingsinstitutet medverkar ofta i konferenser och seminarier i andras regi. Kunskapen om arbetsmarknaden i stort, avtalsförhandlingar och i frågor om löne- och arbetskraftskostnadsstatistik är efterfrågad.

15.4 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 2015 hade Medlingsinstitutet bland annat besökare från Nederländerna, Myanmar (Burma) och Island.

15.5 Andra kontaktytor

Besökarna på Medlingsinstitutets webbplats fortsätter att bli fler. Antalet besök på webbplatsen ökar från år till år. Jämfört med 2014 ökade antalet besök på webbplatsen med cirka 30 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 2015 trycktes en ny upplaga. Under våren 2016 väntas antalet distribuerade exemplar passera 50 000 sedan den första utgåvan kom i slutet av 2013.

Bilaga 1 De fackliga organisationernas medlemsutveckling 2010–2014

Sacoförbundens yrkesverksamma medlemmar 2010–2014

	Yrkesverksamma 31 december 2010	Yrkesverksamma 31 december 2011	Yrkesverksamma 31 december 2012	Yrkesverksamma 31 december 2013	Yrkesverksamma 31 december 2014	Utveckling 2010–2014
Sveriges Ingenjörer	104 701	107 151	110 653	112 264	115 482	10 781
Lärarnas Riksförbund	56 879	57 592	57 951	58 491	61 566	4 687
Jusek	56 835	59 019	59 652	60 727	60 835	4 000
Akademikerförbundet SSR	42 709	44 639	46 233	47 948	49 864	7 155
Sveriges läkarförbund	31 318	31 887	32 349	32 804	33 599	2 281
Naturvetarna	26 119	25 871	26 851	27 238	27 600	1 481
Civilekonomerna	25 628	25 628	26 386	26 902	27 480	1 852
DIK	17 150	17 183	17 788	18 016	18 250	1 100
Sveriges universitets- lärarförbund	17 389	17 601	17 738	17 787	17 466	77
Officersförbundet	9 746	11 402	11 871	13 029	13 345	3 599
SRAT	11 177	11 267	11 363	11 387	11 369	192
Legitimerade Sjukgymnasters Riksför- bund/Fysioterapeuterna*	9 415	9 760	9 942	9 994	10 677	1 262
Sveriges Arbetsterapeuter	7 903	7 951	7 997	8 194	8 451	548
Sveriges Arkitekter	7 303	7 568	7 820	7 872	8 216	913
Sveriges Psykologförbund	6 650	6 819	7 013	7 312	7 628	978
Sveriges Tandläkarförbund	6 962	6 923	5 132	5 515	5 514	-1 448
Sveriges Skolledarförbund	5 558	5 437	5 353	5 335	5 313	-245
Sveriges Farmaceutförbund	5 361	5 356	5 284	5 214	5 102	-259
Kyrkans Akademikerför- bund	4 148	4 105	4 098	4 068	4 048	-100
Sacoförbundet Trafik och Järnväg	3 663	3 620	3 596	3 575	3 495	-168
Sveriges Veterinärförbund	2 170	2 229	2 274	2 356	2 365	195
Reservofficersförbundet	2 130	2 109	2 073	1 900	1 446	-684
Sveriges Fartygsbefäls- förening**	1 734	3 648	0	0		-1 734
Summa	462 648	474 765	479 417	487 928	499 111	25 280

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

**Sveriges Fartygsbefälsförening gick under 2011 samman med Sjöbefälsförbundet som en självständig förening inom Ledarna.

Källa: Saco

LO-förbundens yrkesverksamma medlemmar 2010–2014

	Yrkesverksamma 31 december 2010	Yrkesverksamma 31 december 2011	Yrkesverksamma 31 december 2012	Yrkesverksamma 31 december 2013	Yrkesverksamma 31 december 2014	Utveckling 2010–2014
Svenska Kommunal- arbetareförbundet	503 402	500 374	502 497	510 364	514 388	10 986
IF Metall	275 118	273 555	266 312	256 492	250 668	-24 450
Handelsanställdas förbund	120 532	120 699	124 960	127 451	130 231	9 699
Svenska Byggnads- arbetareförbundet	80 689	79 184	77 983	78 774	78 897	-1 792
Seko - Service- och kommunikationsfacket	86 222	83 167	81 345	80 389	78 635	-7 587
Svenska Transport- arbetareförbundet	57 433	56 585	56 753	56 304	56 511	-922
GS - Facket för skogs- trä och grafisk bransch	49 355	47 487	45 596	43 155	42 249	-7 106
Hotell och Restaurang Facket	31 649	30 506	28 651	27 358	28 470	-3 179
Fastighetsanställdas Förbund	30 807	29 243	28 496	27 071	27 413	-3 394
Livsmedelsarbetare- förbundet	28 963	27 680	26 779	26 132	25 915	-3 048
Svenska Elektrikerförbundet	21 362	20 842	20 444	20 068	20 022	-1 340
Svenska Pappersindustri- arbetareförbundet	17 799	16 935	16 879	16 127	15 477	-2 322
Svenska Målarförbundet	12 508	12 470	12 448	12 106	12 028	-480
Musikerförbundet	2 504	2 435	2 430	2 398	2 401	-103
Summa	1 318 343	1 301 162	1 291 573	1 284 189	1 283 305	-34 154

Källa: LO

TCO-förbundens yrkesverksamma medlemmar 2010–2014

	Yrkesverksamma 31 december 2010	Yrkesverksamma 31 december 2011	Yrkesverksamma 31 december 2012	Yrkesverksamma 31 december 2013	Yrkesverksamma 31 december 2014	Utveckling 2010–2014
Unionen*	413 060	422 116	450 137	472 255	500 238	87 178
Läraryrket**	170 090	176 123	177 278	176 814	174 955	4 865
SKTF/Vision***	121 330	121 859	122 077	123 174	125 222	3 892
Vårdförbundet	92 273	91 232	89 801	90 907	91 047	-1 226
Fackförbundet ST	64 995	64 056	64 244	63 847	64 492	-503
Finansförbundet	29 920	29 504	28 923	28 609	28 534	-1 386
Polisförbundet	19 057	19 616	19 382	19 096	19 150	93
FTF – Facket för försäkring och finans	12 541	12 594	12 774	13 033	13 268	727
Svenska Journalistförbundet	13 667	13 573	13 512	13 258	12 909	-758
Teaterförbundet	6 442	6 334	6 276	6 415	6 334	-108
Försvarsförbundet	3 316	3 180	3 035	2 964	2 911	-405
Tull-Kust	2 118	2 103	2 042	1 995	1 946	-172
Symf, Sveriges yrkesmusikerförbund	1 413	1 411	1 406	1 364	1 364	-49
Skogs och lantbruks- tjänstemannaförbundet	881	852	830	822	798	-83
Farmaciförbundet*	4 526	4 313	4 174	4 060	0	-4 526
Summa	955 629	968 866	995 891	1 018 613	1 043 168	87 539

*Farmaciförbundet gick samman med Unionen 1 januari 2014.

**Inklusive Svenska Folkhögskolans läraryrket, SFHL.

***SKTF bytte i september 2011 namn till Vision.

Källa: TCO

Bilaga 2 Beskrivning av avtal träffade 2015

I denna bilaga redovisas ett urval av de överenskommelser som träffats under 2015 och inrapporterats till Medlingsinstitutet. Urvalet består av sex avtal som enligt Medlingsinstitutets definition räknas som 25 eftersom flera parter i en del fall tecknar samma avtal¹.

Redovisningen omfattar framför allt 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 9.4.3.

För varje överenskommelse har avtalskonstruktionen angivits vid avtalsnamnet.

I kapitel 7 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 2015 tecknades efter medling avtal om lön dels mellan Svenska Flygbranschen och Svensk Pilotförening, dels mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL)/Arbetsgivarförbundet Pacta och Brandmännens Riksförbund².

Läraravtalen och Hälso- och sjukvårdsavtalen mellan arbetsgivarorganisationerna SKL och Pacta å ena sidan och Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund, Vårdförbundet och Fysioterapeuterna å andra sidan betraktas av Medlingsinstitutet som nytecknade avtal, trots att parterna anger avtalen som prolongerade. Orsaken till detta är bland annat att avtalsperiodens längd skiljer sig från de skrivningar om prolongering som anges i avtalen.

En beskrivning av resultatet av de förhandlingarna finns att läsa i kapitel 9. En komplett förteckning utan kommentarer över de avtal som tecknats under 2015 och som inrapporterats till Medlingsinstitutet finns på webbplatsen³.

1. Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, BAO ./. Finansförbundet

- Bankanställda (Avtalskonstruktion 3 de tre första åren, därefter konstruktion 2).

Avtalet, som gäller tillsvidare från och med 2015-01-01, träffades 2015-03-02. Avtalet kan tidigast upphöra per 2019-01-01.

1 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 drygt 150 av det totala antalet på 682 avtal. Eftersom endast ett fåtal av dessa omförhandlades 2015 blir redovisningen begränsad. Också avtal som varit föremål för medling redovisas i bilagan.

2 Se avsnitt 13.2.

3 www.mi.se/sok-avtal/

Lön

Avtalet innehåller en kollektiv löneutvecklingsgaranti som innebär att det totala löneutfallet för Finansförbundets medlemmar på ett företag ska uppgå till minst 50 procent av det totala löneutfallet för alla anställda inom BAO-området. Det betyder att avtalskonstruktionen inte är av samma typ som andra avtal som innehåller stupstockar om löneutrymmets storlek.

Avtalet innehåller också en individgaranti för kommande tre åren som innebär att medlemmarna är garanterade löneökningar på minst 600 kronor plus ett procentuellt tillägg som motsvarar en niondel av den kollektiva lönegarantin (medarbetare med lön över ett visst belopp är undantagna från individgarantin).

Minimilönen (från 1 januari varje år) för medarbetare som uppnått 18 år uppgår till 47,1 procent av medianlönen för fasta löner avseende tjänstemän inom BAO-området. För medarbetare som uppnått 21 år uppgår minimilönen till 52,3 procent av medianlönen.

Arbetsgrupper

Projektet *Lika lön* fortsätter och utvidgas till att även omfatta likvärdiga arbeten.

2. Bemanningsföretagen ./ LO-förbunden Fastighetsanställdas Förbund, GS – Facket för skogs, trä- och grafisk bransch, Handelsanställdas förbund, Hotell och Restaurang Facket, IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet, Seko – Service- och kommunikationsfacket, Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Elektrikerförbundet, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Svenska Musikerförbundet, Svenska Målareförbundet, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, Svenska Transportarbetareförbundet

- Bemanningsavtalet (Avtalskonstruktion varierar mellan de olika avtalen, se Bilaga 4).

Avtalet, som gäller 2015-05-01 – 2016-04-30, träffades 2015-04-28.

Lön

Under utbokad tid tillämpas för den anställda det, för det aktuella arbetet hos kunden, vid varje tidpunkt tillämpliga riksavtalet avseende löner och allmänna anställningsvillkor. Under tid då arbetstagaren inte är utbokad utges en garanti per timme om 110 kronor/timme för kvalificerad yrkesarbetare och 103 kronor/timme för övriga.

Föräldraledighet

Svenskt Näringsliv och LO har träffat en överenskommelse om en försäkring om kompletterande föräldrapenning, som gäller från den 1 januari 2014. Ersättningen motsvarar tio procent av föräldrapenningunderlaget upp till och med tio prisbasbelopp och 90 procent för lönedelar däröver.

Den kompletterande föräldrapenningen ersatte den överenskommelse som tidigare fanns i Bemanningsavtalet.

Arbetsgrupper

En partsgemensam arbetsgrupp med uppgift att utreda och kartlägga problematiken runt frågan om garantilön och tillgänglighetstid tillsätts. Arbetet ska vara slutfört senast den 18 december 2015.

Övrigt

Parterna är överens om att återuppta frågan om avtal om Integrationsanställning under avtalsperioden.

3. Svenska Flygbranschen ./ Svenska Pilotförening

- SAS-piloter (Avtalskonstruktion 7).

Avtalet, som gäller 2015-04-01 – 2016-03-31, träffades 2015-05-21 efter medling.

Lön

Tarifferna ökas med cirka 1 procent. Till detta ska läggas kostnader för andra lönekomponenter, men den totala arbetskraftskostnadsökningen bedöms av parterna att ligga inom märkets ram.

Övrigt

Avtalet för SAS-piloter har tidigare varit ett gemensamt avtal med Dansk Pilotförening, Norske SAS-flygares Forening och Svensk Pilotförening. Det är numera fyra separata avtal⁴.

4. Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Arbetsgivarförbundet Pacta ./ Brandmännens Riksförbund

- RiB Räddningspersonal i beredskap (Avtalskonstruktion 7).

Avtalet, som gäller 2015-04-01 – 2016-09-30, träffades 2015-07-21 efter medling.

Lön

Beredskapsersättningen höjs från 3 678 kr till 4 006 kr per beredskapsvecka. Utrymmet för årsarvoden uppgår till lägst 4,6 procent. Avtalet omfattar även löneöversynen 2014. Löneökningarna gäller från och med den 21 juli 2015 och utan retroaktivitet.

Kostnadsbesparingar i de allmänna villkoren har gjorts.

Arbetsgrupper

Parterna ska under avtalsperioden gemensamt utreda hur frågan om semester ska hanteras då en RiB-anställning innebär att beredskap är den huvudsakliga sysselsättningen.

Parterna ska också under ledning av en opartisk ordförande analysera förutsättningarna för en långsiktig personalförsörjning samt en hållbar arbetsorganisation.

4 Se avsnitt 13.2.1.

5. Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Arbetsgivarförbundet Pacta ./. Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

- Huvudöverenskommelse – HÖK 12 Prolongering (Avtalskonstruktion 1).

Avtalet, som gäller 2015-11-16 – 2018-03-31, träffades 2015-11-16. Avtalet var möjligt att säga upp under december månad 2015 och skulle då ha upphört att gälla 2016-03-31.

Lön

Det finns inget angivet löneutrymme i det centrala avtalet.

Arbetsgrupper

Parterna ska tillsammans bland annat arbeta för att utveckla karriärstegsreformen och förbättra lärarnas arbetsmiljö.

6. Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Arbetsgivarförbundet Pacta ./. Vårdförbundet och Fysioterapeuterna

- Huvudöverenskommelse – HÖK 11 Prolongering (Avtalskonstruktion 1).

Avtalet, som gäller 2015-12-28 – 2019-03-31, träffades 2015-12-28. Avtalet är möjligt att säga upp under december månad åren 2016 och 2017 och upphör då att gälla 2017-03-31 respektive 2018-03-31.

Lön

Det finns inget angivet löneutrymme i det centrala avtalet.

Arbetsgrupper

Parterna har enats om en avsiktsförklaring gällande ett gemensamt utvecklingsarbete rörande arbetstidsbestämmelserna. En principöverenskommelse ska träffas senast den 30 november 2016. Om inte någon överenskommelse träffas har respektive part möjlighet att säga upp avtalet med utlöpningsdatum 2017-03-31.

Senast den 30 november 2017 ska parterna träffa en central överenskommelse med utgångspunkt från principöverenskommelsen. I annat fall har respektive part möjlighet att säga upp avtalet med utlöpningsdatum 2018-03-31.

Bilaga 3 Urval av överenskommelser avtalsåret 2015 om lägstlöner/minimilöner

Arbetsgivarorganisation/ arbetstagarorganisation/ avtalsnamn	Ålder	Krav på utbildning/ erfaren- het/ anställningstid	Avtalsår 2015
Almega Tjänsteförbunden /J. Fackförbundet ST <i>Spårtrafik</i>	18	–	17 175
	18	2 års yrkeserfarenhet	19 053
Almega Tjänsteförbunden /J. Fastighetsanställdas Förbund, Seko – Service- och kommunikationsfacket <i>Serviceentreprenadföretag (Städ)</i>	16	80 % av lägsta lön	16 888
	17	80 % av lägsta lön	16 888
	18	90 % av lägsta lön	18 999
	19	90 % av lägsta lön	18 999
	-	Lägsta lön	21 110
Almega Tjänsteförbunden /J. Seko – Service och kommunikations- facket <i>Kommunikation</i>	18	–	17 684
	18	1 års anställning	18 629
Almega Tjänsteförbunden /J. Svenska Transportarbetareförbundet <i>Säkerhetsföretag</i>	-	Nyanställning	19 425
	-	Grundlön	20 769
Almega Tjänsteförbunden /J. Unionen <i>Svensk Teknik och Design (STD)</i>	18	–	16 981
		1 års anställning	18 165
Almega Tjänsteförbunden /J. Unionen <i>Utveckling och tjänster</i>	18	–	17 206
		1 års anställning	18 164
Almega Tjänsteföretagen /J. Unionen <i>Revisions- och konsultföretag</i>	20	–	16 471
	24	–	19 085
Almega Tjänsteföretagen /J. Unionen <i>Tjänstemän i tjänste- och medieföretag</i>	20	–	16 471
	24	–	19 085
Arbetsgivaralliansen /J. Fastighetsanställdas Förbund <i>Ideella och idéburna organisationer</i>	18	–	16 419
	19	–	17 313
	20	–	21 015
Arbetsgivaralliansen /J. Unionen <i>Ideella och Idéburna organisationer</i>	20	–	19 787
Arbetsgivarföreningen KFO /J. Handelsanställdas förbund <i>Butiker (avser löner för anställda 2012-04-01 eller senare)</i>	16	–	12 973
	17	–	13 379
	18	–	19 454
	19	–	19 934
	18	1 års branschvana	20 323
	18	2 års branschvana	20 659
	18	3 års branschvana	21 949

Arbetsgivarföreningen KFO ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet <i>Förskolor, fritidshem och fristående skolor</i>	19	Anställning mer än 3 mån	17 824
	-	Utbildning, 1 års anställning	20 065
Arbetsgivarföreningen KFO ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet <i>Personliga assistenter</i>	18	-	17 393
Bemanningsföretagen ./. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	20	-	16 471
	24	-	19 085
Biltrafikens Arbetsgivareförbund ./. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	20	-	16 166
	24	-	19 190
Bussarbetsgivarna ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet <i>Bussbranschavtalet</i>	18	-	18 500
Bussarbetsgivarna ./. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	20	-	16 166
	24	-	19 190
EIO – Elektriska Installatörsorganisationen ./. Svenska Elektrikerförbundet <i>Installationsavtalet</i>		Lärling < 720 tim	13 394
		Lärling	15 511
		Första året i yrket	16 781
		Andra året i yrket	20 875
		Tredje året eller mer i yrket	23 654
EnergiFöretagens Arbetsgivareförening ./. Seko – Service och kommunikationsfacket <i>Energiavtal</i>	18	-	16 947
	-	1 års anställning	18 022
	18	Yrkesarbetare	19 274
	-	Yrkesarbetare, 2 års erfarenhet	22 205
	-	Yrkesarbetare 5 års erfarenhet	25 135
EnergiFöretagens Arbetsgivareförening ./. Svenska Elektrikerförbundet <i>Kraftverksavtalet</i>	18	-	19 026
	-	2 års anställning	21 952
	-	5 års anställning	24 880
EnergiFöretagens Arbetsgivareförening ./. Unionen <i>Energiavtal</i>	18	-	16 976
	-	1 års anställning	18 076

Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation /J. Fastighetsanställdas Förbund <i>F-avtalet (Fastighetsarbete)</i>	16	50 procent av 20 års lön	10 545
	17	55 procent av 20 års lön	11 600
	18	75 procent av 20 års lön	15 818
	19	80 procent av 20 års lön	16 872
	20	–	21 090
Föreningen Sveriges Skogsindustrier /J. Unionen <i>Massa-och Pappersindustri</i>	-	Mindre än 1 års anställning	16 917
	18	1 års anställning	18 024
Föreningen Sveriges Skogsindustrier /J. GS- Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch <i>Sågverksavtalet</i> (Timlön omräknas med timlönefaktor 175 tim)	15	< 6 mån	83,82
	15	>6 mån	85,58
	16	< 6 mån	95,46
	16	>6 mån	97,47
	17	< 6 mån	107,11
	17	>6 mån	109,36
	18	Mindre än 6 månaders anställning	116,42
Föreningen Vårdföretagarna /J. Svenska Kommunalarbetareförbundet <i>Personliga assistenter</i>	19	–	17 562
	18	–	14 439
Föreningen Vårdföretagarna /J. Unionen <i>Tandläkarmottagningar</i>	-	Tandsköterska	16 792
	18	Nyanställd 3 mån	17 161
Innovations- och Kemiarbetsgivarna /J. IF Metall <i>Allokemisk industri</i>		Minderårig	13 526
	18	–	20 189
	18	–	17 016
Innovations- och Kemiarbetsgivarna /J. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	-	1 års anställning	18 096
	18	–	17 114
IT&Telekomföretagen /J. Seko – Service- och kommunikationsfacket <i>Telekom</i>	18	1 års anställning	18 200
	18	Yrkesarbetare, 2 års erfarenhet	20 749
	18	Yrkesarbetare, 5 års erfarenhet	23 530
	18	–	17 113
IT&Telekomföretagen /J. Unionen IT-branschen	-	1 års anställning	18 504
	18	–	17 114
IT&Telekomföretagen /J. Unionen <i>Telekom</i>	-	1 års anställning	18 200
	18	–	17 114

Livsmedelsföretagen /J. Livsmedelsarbetareförbundet <i>Livsmedelsavtalet/Bageri</i> (Timlön omräknad med timlönefaktor 174 tim)	18	–	21 616
	18	1 års anställning	22 818
Livsmedelsföretagen /J. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	18	–	18 094
Medieföretagen /J. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	20	–	16 471
	24	–	19 085
Motorbranschens Arbetsgivareförbund /J. IF Metall <i>Motorbranschavtalet (Bil- och Traktorverkstäder med tillhörande lager- och förrådsavdelningar anställda arbetare)</i>	16	–	12 115
	17	–	12 415
	18	–	16 568
	–	Yrkesarbetare, 2 års erfarenhet	17 341
	–	Yrkesarbetare, 3 års erfarenhet	17 508
	–	Yrkesarbetare, 4 års erfarenhet	17 885
	–	Yrkesarbetare, 5 års erfarenhet	19 520
	–	Yrkesarbetare, 6 års erfarenhet	20 340
Motorbranschens Arbetsgivareförbund /J. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	18	Mindre än 1 års anställning	16 767
	18	Mer än 1 årsanställning	17 954
Sjöfartens Arbetsgivareförbund /J. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	20	–	16 166
	24	–	19 190
Stål- och Metall Arbetsgivareförbundet /J. IF Metall <i>Stål- och Metall</i>	16	–	14 282
	17	–	15 976
	18	–	17 670
Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, Pacta /J. Svenska Kommunalarbetsgivarförbundet <i>Kommunalarbetsgivarområdet</i>	19	–	18 080
	–	Utbildning, 1 års anställning	20 120
Svensk Handel /J. Handelsanställdas förbund <i>Detaljhandel</i>	16	–	12 970
	17	–	13 380
	18	–	19 419
	19	–	19 739
	18	1 års branschvana	20 323
	18	2 års branschvana	20 659
	18	3 års branschvana	21 949

Svensk Handel ./. Handelsanställdas förbund <i>Partihandel</i> (Timlön omräknad till månadslön med timlönefaktor 174 tim)	16	Lagerarbete	83,51
	17	Lagerarbete	89,51
	18	Lagerarbete	22 503
	18	Chaufför grupp 1	22 721
	18	Chaufför grupp 2	22 634
	19	Lagerarbete	22 564
	19	Chaufför grupp 1	22 782
	19	Chaufför grupp 2	22 695
	20	Lagerarbete	22 721
	20	Chaufför grupp 1	22 938
	20	Chaufför grupp 2	22 851
	20	Lagerarbete, 6 mån anställning	22 878
	20	Chaufför grupp1, 6 mån anställning	23 095
	20	Chaufför grupp 2, 6 mån anställning	23 008
Svensk Handel ./. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	18	–	16 838
		1 års anställning	18 625
Svenska Flygbranschen ./.Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	20	–	16 166
	24	–	19 190
Sveriges Byggindustrier ./. Svenska Byggnadsarbetareförbundet <i>Byggavtalet</i>	<19	Städpersonal 1	12 963
	19	Städpersonal 2	19 945
	<19	Övr arbetstagare 1, anställning <12 mån	12 963
	19	Övr arbetstagare 2, anställning <12 mån	18 148
	19	Övr arbetstagare 3, anställning >12 mån	22 815
		Yrkesarbetare	25 926
Sveriges Byggindustrier ./. Unionen <i>Tjänstemän inom byggbranschen</i>	18	–	16 915
	18	1 års anställning	17 988
Sveriges Hamnar ./. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	20	–	16 166
	24	–	19 190
Svemek ./. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	-	–	16 670
	-	1 års anställning	17 868

Teknikarbetsgivarna / IF Metall <i>Teknikavtalet</i>	18	–	18 625
		Särskilt kval. arbeten	20 574
Teknikarbetsgivarna / Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	18	–	16 897
	–	1 års anställning	18 039
Trä- och Möbelföretagen / GS-Facket för skogs-,trä- och grafisk bransch <i>Träindustriavtalet</i> (Timlön omräknad till månadslön med timlönefaktor 175 tim)	15	–	79,45
	16	–	89,60
	17	–	99,65
	18	Första året	20 545
	18	Andra året	21 263
	18	Tredje året	21 551
Visita / Hotell- och Restaurang Facket <i>Hotell- och Restaurangavtalet</i>	16	–	13 227
	17	–	14 627
	18	–	15 336
	19	–	16 754
	–	Yrkesarbete	20 220
Visita / Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	20	–	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. 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 2015 registrerat 682 riksavtal om lön och allmänna anställningsvillkor. Siffran varierar över tid då nya avtal träffas och andra upphör. Löpande tillsvidareavtal omförhandlas inte vad avser löner, men en anpassning av allmänna villkor kan ha varit föremål för omförhandling 2015. Tillsvidareavtal där enbart allmänna villkor omförhandlats ingår inte i Medlingsinstitutets redovisning av nytecknade avtal 2015.

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

Avtal som tecknas av Akademikerförbunden behandlas dock som ett avtal trots att flera Sacoförbund ingår.

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 förbundet och Lärarnas Riksförbund)
- Akademikeralliansen (16 Sacoanslutna förbund, se tabell 3.5)
- Brandmännens Riksförbund

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

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, se tabell 3.5)
- OFR:s förbundsområden
 - S, Statstjänstemän (Fackförbundet ST, Läraryrket förbundet, 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 2 825 200 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, som registrerar hängavtal som omfattar LO-medlemmar, är per den 11 december 2015 totalt 73 949 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 2015 saknas. 2014 var antalet arbetstagare 2 012 417.

Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning, AKU i december 2014 uppgår det totala antalet anställda till cirka 4 331 000 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 4 *Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning* uppger Anders Kjellberg antalet anställda under reguljära (centrala) avtal och hängavtal i åldern 15–74 år till 3 787 000 personer.

Enligt de uppgifter som Medlingsinstitutet har tillgång till omfattar de 682 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 i bland 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 4)

Så har kollektivavtalens täckningsgrad beräknats

Kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor (som återfinns i tabeller i kapitel 4) 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 för 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 2011. Från och med 2012 har använts körningen som Fora gjort under december efterföljande år. Nytt från och med 2014 års körning (avseende 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 2015 års körning (avseende 2014) kunde konstateras en klart lägre andel individer under hängavtal än tidigare.

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 4.1A 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.

Den kompletterande beräkning av kollektivavtalstäckningen hos privatanställda arbetare och tjänstemän som redovisas i tabell 4.3 har gjorts med uppgifter från SCB. Antalet tjänstemän som i privat sektor var organiserade i ett LO-förbund 2014 översteg antalet arbetare i TCO- och Saco-förbunden med 20 000 individer (exklusive studerandemedlemmar som deltidsarbetar i LO-yirken). Det motsvarar cirka 2,4 procent av LO-medlemmarna i privat sektor.

Samma proportion tillämpas på antalet individer under LO-avtal i privat sektor (2,4 procent av 1 096 000) vilket betyder cirka 26 000 privatanställda tjänstemän under reguljära LO-avtal. Därtill kommer 2,4 procent av de 118 000 individerna under hängavtal på LO-området, vilket ger ett tillskott på cirka 3 000 tjänstemän under hängavtal. Dessa sammanlagt 29 000 individer inkluderas vid beräkningen av kollektivavtalens täckningsgrad bland tjänstemän och motsvarande nedskrivning görs av antalet individer på reguljära avtal och hängavtal på arbetsarsidan.

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 (avsnitt 1.3). Vid beräkningen av arbetsgivarnas organisationsgrad har antalet anställda hos arbetsgivarorganisationernas medlemmar dividerats med antalet anställda 16–64 år enligt arbetskraftsundersökningarna 4:e kvartalet respektive år.

Om i stället anställda 15–74 år används blir arbetsgivarnas organisationsgrad inom privat sektor 76 procent 2007, 80 procent 2008, 81 procent 2009, 80 procent 2010, 79 procent 2011, 80 procent 2012, 79 procent 2013 och 82 procent 2014. Motsvarande tal för privat och offentlig sektor sammantaget blir 84 procent 2007, 87 procent 2008, 87 procent 2009, 86 procent åren 2010–2013 samt 88 procent 2014.

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 2014 svarade för 85 000 av de totalt 303 500 företagen med minst en anställd. Genom att dividera de 66 000 organiserade företagen med anställda 2014 med de totalt 218 500 arbetsgivarna (303 500 minus 85 000) 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 85 000 företag subtraheras från de 303 500 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 2010. Utifrån det material som då samlades in har de mindre företagens (1-49 anställda) beräknats till 32 procent 2010 – se Anders Kjellberg Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen Lunds universitet 2013/16 (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 av antalet anställda som den täcker in än av 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 2015

Medlingsinstitutets årsrapport

ISSN 1650-8823