Avtalsrörelsen och lönebildningen 2016

Medlingsinstitutets årsrapport

Medlingsinstitutet
Swedish National Mediation Office

Avtalsrörelsen och lönebildningen År 2016

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 2016
Medlingsinstitutets årsrapport

Grafiskt produktionsstöd: Forma Viva, Linköping
Tryck: Elanders Sverige AB 2017
Omslagsfoton: Shutterstock och Mark Olson
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 sextonde rapporten, den första publicerades i februari 2002.

Förord

Farhågorna var på flera håll stora inför avtalsrörelsen 2016. De möjliga konfliktytorna var många och industrins normerande roll utmanades. Men konflikterna blev inte fler än man kan vänta under ett år med så många förhandlingar och normeringen visade sig än en gång hålla.

En genomgång av de kriterier som brukar ställas upp för en väl fungerande lönebildning visar, som framgår av den här rapporten, att kriterierna på de flesta punkter är uppfyllda.

Att verka för en väl fungerande lönebildning är Medlingsinstitutets övergripande uppdrag. En viktig del i detta är att slå vakt om den samsyn som råder om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll. En annan av Medlingsinstitutets uppgifter är att skriva en årlig rapport om bland annat löneutveckling, jämställdhet, avtalsförhandlingar och arbetsmarknadslagstiftning. Detta är den sextonde utgåvan av rapporten. Den har disponerats på ett nytt sätt så att de händelser på arbetsmarknaden som passerat under året på ett tydligare sätt kommer i blickfånget.

Liksom tidigare år ger rapporten en beskrivning av hur den svenska arbetsmarknadsmodellen tillämpats under det år vi lagt bakom oss och den är avsedd att ge ett kvalificerat underlag för riksdag och regering liksom för arbetsmarknadens parter och andra intresserade.

När denna rapport kommer ut är vi mitt uppe i ännu en omfattande avtalsrörelse. I år har det gått precis 20 år sedan Industriavtalet tecknades och blev grunden för exportsektorns normerande roll på den svenska arbetsmarknaden. Normeringen har tjänat den svenska ekonomin väl och min förhoppning – och fasta övertygelse – är att när nästa årsrapport från Medlingsinstitutets skrivs kommer också den att beskriva en väl fungerande lönebildning med ansvarstagande parter.

Stockholm i februari 2017

Carina Gunnarsson

Generaldirektör

Redaktör för årsrapporten är Bosse Andersson. För texterna står John Ekberg, Per Ewaldsson Valter Hultén och Christian Kjellström. Kapitel 17 om parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning har skrivits av professor Anders Kjellberg. Tack också till Louise Stener, SCB, som bidragit till kapitel 13 om konjunkturlönestatistiken.

Innehåll

Sammanfattning 11

1. Väl fungerande lönebildning 15

1.1 Den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll 16
1.2 Den konkurrensutsatta sektorns sammansättning 17
1.3 Samordning och samverkan för en stabil lönebildning 18
1.4 En väl fungerande lönebildning kan inte tvingas fram 19
1.5 Inflationsmålets roll i lönebildningen 19

Del 1 Arbetsmarknaden år 2016

2. Samhällsekonomi och arbetsmarknad 23

2.1 Den globala tillväxten 23
2.2 Sverige 27

3. Inför förhandlingarna 2016 35

3.1 Avtalens utlöpningstidpunkter under 2016 35
3.2 Yrkanden/bud 37

4. Förhandlingsresultat 2016 41

4.1 Avtal i rätt tid 41
4.2 Avtalsperiodens längd 42
4.3 Uppsägningsbara avtal 43
4.4 Avtalsinnehåll 43
4.5 Avtal om anställningsformer med utbildningsinnehåll 52
4.6 Nya kollektivavtal och avtal som upphört 52

5. Jämställdhet i avtalsrörelsen 54

5.1 Särskilda lönesatsningar 54
5.2 Andra jämställdhetsfrågor 55
5.3 Arbetsgrupper 57

6. Medling, varsel och stridsåtgärder 59

6.1 Allmänt om medling 59
6.2 Medling, varsel och stridsåtgärder i förbundsförhandlingar 64
6.3 Den regionala medlingsverksamheten 87
6.4 Summering och konfliktstatistik 95
6.5 Internationell jämförelse 99

7. Inför förhandlingarna 2017 101
7.1 Avtalens utlöpningstidpunkter under 2017 101
7.2 Yrkanden/bud 102
8. Lagstiftning och domar 105
8.1 Ny lagstiftning 105
8.2 Förslag och utredningar 106
8.3 Arbetsdomstolen 117

Del 2 Konkurrenskraft

9. Industrins kostnadsmässiga konkurrenskraft 123
9.1 Internationell konkurrenskraft som begrepp 123
9.2 Relativa enhetsarbetskostnader inom tillverkningsindustrin 125
9.3 Industrins vinster och lönsamhet 130
9.4 Produktion och sysselsättning inom industrin 135
9.5 Arbetskraftskostnadernas nivå inom industrin 138
10. Bredare perspektiv på konkurrenskraft 142
10.1 BNP och BNI per invånare 142
10.2 Sysselsättning och arbetslöshet 146
10.3 Arbetskraftskostnader och lönsamhet i ett bredare perspektiv 148
11. Utrikeshandel och marknadsandelar 155
11.1 Sveriges export och import 155
11.2 Sveriges export i förhållande till omvärldens efterfrågan 160
11.3 Sveriges bytesförhållande 165

Del 3 Lönestatistik

12. Den officiella lönestatistiken 169
12.1 Konjunkturlönestatistiken 169
12.2 Lönestrukturstatistiken 172
12.3 EU-statistiken 173
13. Utfall enligt Konjunkturlönestatistiken 175
13.1 Löneökningar i ekonomins olika delar 175
13.2 Löneökningar för arbetare och tjänstemän i näringslivet 176
13.3 Löneökningar i förhållande till centrala avtal 177
13.4 Modellberäkning av definitiva löneutfall 180
13.5 Arbetsgivaravgifter och arbetskraftskostnader enligt LCI 181

14. Lönestrukturstatistikens utfall för 2015 184
14.1 Genomsnittlig månadslön 2015 184
14.2 Lönespridningen 184
14.3 Löneutvecklingen på individnivå 189
15. Löneskillnad mellan kvinnor och män 200
15.1 Löneskillnad 2015 200
15.2 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2015 202

Del 4 Arbetsmarknadens struktur

16. Arbetsmarknadens organisationer 207
16.1 Arbetsgivarnas organisationer 207
16.2 De fackliga organisationerna 210
16.3 Medlemsutveckling inom fackföreningsrörelsen 211
16.4 Utvecklingen under 2016 213
16.5 Långsiktiga trender 214
17. Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning 216
17.1 Kollektivavtalens täckningsgrad 216
17.2 Fack och arbetsgivare: utveckling av organisationsgraden 219
17.3 Olika utveckling av organisationsgraden 220
17.4 Andelen fackligt anslutna ur ett internationellt perspektiv 223
18. Löneavtalens konstruktioner 225
18.1 De sju avtalskonstruktionerna 225
18.2 Individgarantins konstruktion 228
18.3 Central och lokal lönebildning 228
18.4 Avtalskonstruktion och löneutfall 229
19. Översikt av samtliga avtal 231
19.1 Avtalens fördelning efter sektor 231
19.2 Graden av lokalt inflytande 232
19.3 Utlöpningstidpunkter 236

Del 5 Bilagor

Bilaga 1 Beskrivning av avtal träffade 2016 241
Bilaga 2 Urval av överenskommelser om lägstlöner/minimilöner 274
Bilaga 3 Beräkning av kollektivavtal och deras omfattning 279
Bilaga 4 De fackliga organisationernasmedlemsutveckling 282
Bilaga 5 Beräkning av organisations- och täckningsgrad 284

Fördjupningar och förklaringar

Lönebildningen och propositionen	Sidan 16
Befolkningen enligt arbetskraftsundersökningarna	Sidan 29
Extra avsättning till flex- eller deltidspension	Sidan 45
Tyco-domen i EU-domstolen	Sidan 49
Avtal med undersköterskesatsning	Sidan 54
Arbetsgrupper i jämställdhets- och likabehandlingsfrågor	Sidan 57
Registrerade förhandlingsordningsavtal 31 december 2016	Sidan 62
Beräkning av relativ enhetsarbetskostnad	Sidan126
Grupperingar av länder i diagram och tabeller	Sidan 126
KIX-vikter	Sidan 157
Beräkning av marknadsandelar	Sidan 163
Konjunkturlönestatistiken	Sidan 170
Statistik över utbetalda lönesummor	Sidan 171
Lönestrukturstatistiken	Sidan 172
Sammanvägning av löneökningar enligt centrala avtal	Sidan 177
Så går standardvägningen till	Sidan 201
De sju avtalskonstruktionerna	Sidan 226

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

Avtalsrörelsen år 2016 var omfattande. Under året löpte 484 avtal ut och omkring 3 miljoner anställda omfattades av dessa avtal. Många förutspådde en besvärlig avtalsrörelse när LO-förbunden valde att inte samordna sina förhandlingar, men till slut blev det inte fler varsel och konflikter än det brukar när så många avtal löper ut samma år.

De flesta avtal som tecknades under år 2016 var ettåriga, vilket innebär att vi är inne i ännu en omfattande avtalsrörelse när denna rapport publiceras. Antalet avtal som löper ut år 2017 är nästan lika stort som under föregående år, men antalet anställda som berörs är något mindre eftersom till exempel lärare och Svenska Kommunalarbetareförbundets medlemmar omfattas av längre avtal. Det innebär att cirka 2,3 miljoner arbetstagare berörs av förhandlingarna.

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

Så hur har lönebildningen fungerat under år 2016? En genomgång av de kännetecken som finns på en väl fungerande lönebildning visar att kriterierna i stor utsträckning är uppfyllda.

Den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll fick ett tydligt genomslag i avtalsrörelsen år 2016 trots att LO-samordningen, som anses vara en stabiliserande faktor, uteblev. Sedan industrin förhandlat fram en ökning av arbetskraftskostnaden på 2,2 procent accepterades detta som en norm av den övriga arbetsmarknaden.

Reallönerna fortsatte att öka. Sedan år 1995 har de ökat med 64 procent räknat med måttet KPI. Ökningen år 2016 väntas bli mellan 1,0 och 1,5 procent beroende på vilket inflationsmått man använder.

Sysselsättningen ökade och arbetslösheten sjönk. Den utvecklingen väntas enligt de flesta bedömare fortsätta också under år 2017. Antalet sysselsatta på den svenska arbetsmarknaden var i genomsnitt under år 2016 cirka 4,9 miljoner.

Arbetsmarknadskonflikter i förbundsförhandlingar medförde 10 079 förlorade arbetsdagar under året. I 25 förbundsförhandlingar lades varsel. De flesta dagarna förlorades i en strejk i byggsektorn. Totalt förlorades, inklusive lokala tvister, 10 417 arbetsdagar i strejker och lockouter under året.

Förändringar i det relativa löneläget är parternas ansvar. Ett exempel på hur en grupp på arbetsmarknaden har höjt sina löner i förhållande till andras är den särskilda satsning på undersköterskor som blev resultatet av Svenska Kommunalarbetareförbundets förhandlingar med Sveriges Kommuner och Landsting och som fick genomslag också i Kommunals förhandlingar med andra arbetsgivarorganisationer.

Det svenska näringslivets konkurrenskraft kan mätas på flera olika sätt och beror inte enbart på utvecklingen av svenska arbetskraftskostnader. Faktorer som valutakurser, internationell konjunktur och produktivitetstillväxt spelar också in. Den övergripande bilden är att Sveriges konkurrenskraft inte har försämrats de senaste åren. Det är dock tydligt att den svaga konjunkturen i Europa har drabbat svensk produktion och export av bland annat investeringsvaror. BNP per invånare låg emellertid

år 2015 cirka 18 procent högre i Sverige än genomsnittet i OECD-länderna, att jämföra med cirka 20 procent åren just före finanskrisen. Sverige har därmed i stort sett kunnat behålla sitt relativa välstånd gentemot mot OECD.

I 2017 års avtalsrörelse ska åter majoriteten av avtalen på den svenska arbetsmarknaden förhandlas om. Cirka 2,3 miljoner anställda berörs av de ungefär 500 avtal som kommer att läggas på förhandlingsborden. Många avtal löper ut den sista mars – däribland industrins.

Den svenska modellens legitimitet med frihet och ansvar för arbetsmarknadens parter bygger i stor utsträckning på kollektivavtalens täckning och på organisationsgraden. De siffror som Medlingsinstitutet redovisar i tabellform sträcker sig fram till och med 2015 och under det året växte medlemsförbunden i samtliga tre fackliga centralorganisationerna. För LO:s medlemsförbund såg utvecklingen under år 2016 inte lika ljus ut med en minskning av antalet medlemmar i alla de tre största förbunden. TCO och Saco rapporterar emellertid stigande medlemstal också år 2016.

Ett av Medlingsinstitutets uppdrag är att ansvara för den officiella lönestatistiken. Med dess hjälp kan man få en bild av både löneläge och löneutveckling i Sverige. Konjunkturlönestatistiken ger en preliminär bild av utvecklingen månad för månad. Fram till och med november månad hade lönerna preliminärt ökat med 2,3 procent för hela ekonomin. Den modell Medlingsinstitutet har för att uppskatta det slutliga utfallet pekar mot en ökning på 2,4 procent till och med november.

Lönestrukturstatistiken beskriver läget årsvis. De senaste siffrorna gäller år 2015 då genomsnittslönen var 32 000 kronor. Skillnaden i lön mellan kvinnor och män var 12,5 procent, en minskning med 0,7 procentenheter. Medlingsinstitutets rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män år 2015 presenterades i juni 2016. Siffrorna för år 2016 presenteras i juni 2017.

En analys på individnivå av löneutveckling i procent utifrån lönestrukturstatistiken visar bland annat att huvuddelen av alla löntagare fick en ökad köpkraft från år 2014 till år 2015. Analysen visar också att bland dem som blev utan löneökning var andelen tjänstemän i privat sektor och anställda i staten störst, att yngres löner ökade snabbare än äldres och att andelen kvinnor är högre bland dem som fick löneökningar över medianen än andelen kvinnor med lägre löneökning.

Arbetsmarknadsåret 2016 i siffror

Antal kollektivavtal registrerade av Medlingsinstitutet	668
Tecknade kollektivavtal om löner och allmänna villkor *Antal anställda som berörs av avtalen*	498* *Cirka 2,7 miljoner**
Norm för arbetskraftskostnadsökningen	2,2 procent
Gällande tillsvidareavtal i december *Varav nytecknade tillsvidareavtal under året*	145 *23*
Gällande "sifferlösa" avtal i december *Varav nytecknade "sifferlösa" avtal under året*	239 *78*
Förbundsförhandlingar med varsel om stridsåtgärder *Varav verkställda varsel* *Varav verkställda varsel med arbetsnedläggelse*	*25* *7* *6*
Förlorade arbetsdagar på grund av stridsåtgärder i förbundsförhandlingar *Förlorade arbetsdagar på grund av stridsåtgärder totalt*	10 079 *10 417*
Reallöneutveckling enligt KPI (årstakt i genomsnitt kvartal 1–3) Reallöneutveckling enligt KPIF (årstakt i genomsnitt kvartal 1–3)	1,5 procent *1,0 procent*
Preliminär löneutveckling enligt konjunkturlönestatisiken januari–november *Skattad definitiv löneutveckling januari–november 2016 enligt Medlingsinstitutet*	2,3 procent 2,4 procent
Genomsnittslön, hela ekonomin (år 2015)	32 000 kronor
Löneskillnad mellan kvinnor och män (år 2015) *Oförklarad löneskillnad efter standardvägning (år 2015)*	12,5 procent 4,6 procent
Facklig organisationsgrad (16–64 år, alla sektorer år 2015)	69 procent
Kollektivavtalstäckning (16–64 år, alla sektorer 2015)	90 procent
Sysselsatta, årsgenomsnitt**	4 910 000
Sysselsatta i procent av befolkningen 15–74 år**	67,0 procent
Arbetslösa, årsgenomsnitt**	367 000
Arbetslösa i procent av arbetskraften 15–74 år*	6,9 procent

*I siffrorna ingår inte de avtal med utlöpningstidpunkt 2016 som tecknades redan 2015, till exempel läravtalet och hälso- och sjukvårdsavtalet. Dessa avtal omfattar cirka 300 000 löntagare.
**Enligt Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning

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.

Sedan det första Industriavtalet tecknades år 1997 har en central del i lönebildningen varit att industrins avtal utgör en norm för arbetskraftskostnadernas ökningstakt. I 2016 års avtalsrörelse utmanades inledningsvis den principen av förbund som krävde mer än normen och av synen att det fanns två ”märken”: ett i procent och ett i kronor. Förhållandet till normen komplicerades också av att LO:s medlemsförbund valde att inte genomföra en samordnad avtalsrörelse.

Industrins normering visade sig emellertid ännu en gång hållbar och kom att sätta sin prägel också på avtalsrörelsen år 2016.

Inför avtalsrörelsen år 2017 valde LO-förbunden att åter samordna sina förhandlingar – den här gången med en låglönesatsning som en del i den gemensamma plattformen. Ännu en gång lyftes idén om ett dubbelt märke.

När Industriavtalet år 2017 fyller 20 år har industrin fortfarande en roll som normsättare på den svenska arbetsmarknaden.

Men normeringen vilar inte bara på Industriavtalet. LO-samordningen är en stabiliserande faktor, men normeringen stärks också av samverkan inom Svenskt Näringsliv och olika överenskommelser i förhandlingsordningsavtal. Om parter i en förbundsförhandling inte kan enas medverkar inte Medlingsinstitutets medlare till överenskommelser som ligger över normen.

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 enligt den proposition som föregick inrättandet av Medlingsinstitutet[1] 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 2016 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 Lönebildning för full sysselsättning, prop. 1999/2000:32

1.1 Den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll

En 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 löneökningarna, 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 arbetskraftskostnaderna hålls inom en samhällsekonomisk hållbar ram. Utan normering kan uppdrivna löneökningar på vissa specifika avtalsområden riskera att sprida sig till andra grupper i kommande avtalsrörelse.

Om kostnadsökningarna blir för höga kan inflationen på några års sikt komma att överskrida inflationsmålet. Riksbanken kan då vilja föra en stramare penningpolitik vilket leder till en dämpad utveckling av investeringar och sysselsättning. Alltför höga kostnadsökningar kan också medföra att avkastningen på kapital under en tid blir lägre i Sverige än i omvärlden, vilket påverkar investeringar och sysselsättning negativt.

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 propositionen Lönebildning för full sysselsättning (prop 1999/2000:32), som föregick inrättandet av Medlingsinstitutet, betonas att en väl fungerande lönebildning är en viktig förutsättning för att klara sysselsättningen i en ekonomi med inflationsmål.

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 2006[2] 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.

2 God sed vid lönebildning (SOU 2006:36)

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 och LO-förbunden har också i sina gemensamma långsiktiga mål till 2028 slagit fast att de ansluter sig till synen att den konkurrensutsatta sektorn ska vara lönenormerande.

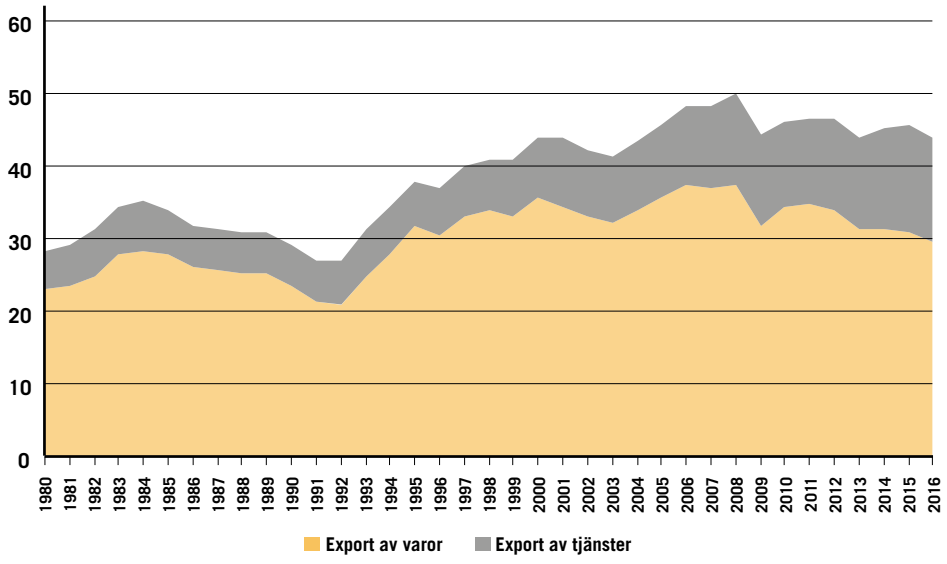
1.2 Den konkurrensutsatta sektorns sammansättning

Ända sedan 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 industrin fortsatt att svara för den absolut största andelen av Sveriges export. Vidare verkar många tjänsteföretag i nära samverkan med och är beroende av den varuproducerande industrin.

Den svenska ekonomin är starkt integrerad i vår omvärld, såväl i ett europeiskt som i ett globalt perspektiv. Exporten av varor och tjänster motsvarar tillsammans ungefär 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



Anmärkning: Fjärde kvartalet år 2016 är Konjunkturinstitutets prognos från december 2016
Källa: SCB/Nationalräkenskaperna

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 matservering och liknande som tidigare sköttes i egen regi. Industrins företrädare menar att många tjänsteföretag är så gott som 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 till vilken övriga parter på arbetsmarknaden ska hålla sig.[3]

LO-samordningen har också varit 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 Näringsliv[4] ”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”.

3 Ett nytt Industriavtal med förändringar som gäller partsgemensamma överläggningar och slutförhandlingsmodell gälller från 2016. Se avsnitt 6.1.2.

4 Svenskt Näringslivs stadgar §24 från år 2011.

1.4 En väl fungerande lönebildning kan inte tvingas fram

Den svenska modellen grundas på att arbetsmarknadens parter känner lojalitet med de principer för lönebildningen som systemet bygger på. Medlingsinstitutet har inga maktmedel för att tvinga fram avtal 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 åren[5]. I Medlingsinstitutets intervjubok ”Evigt ung svensk modell?” berättar några av nyckelpersonerna om den moderna lönebildningens framväxt[6].

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.

Historiskt var länge en fast växelkurs normen för den svenska penningpolitiken. Tanken var att inflationen och inflationsförväntningarna skulle anpassas till inflationen i de länder vars växelkurs kronan var knuten till. Det visade sig inte fungera. I september 1992 var räntan tillfälligt uppe i 500 procent när Riksbanken försökte försvara kronan. Den penningpolitiska regimen ändrades så att kronan släpptes fri och i januari 1993 annonserades ett inflationsmål på 2 procent. Målet, som började gälla officiellt från och med 1995, skulle utgöra ett ”nominellt ankare” kring vilket inflationsförväntningarna stabiliserasdes.

Inflationsmålet har sedan dess bidragit till att skapa stabilitet, men har i dagens låginflationsekonomi skapat spänningar mellan arbetsmarknadens parter. Arbetsgivarnas 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.

Kombinationen av det normerande Industriavtalet och Riksbankens mål att hålla inflationen på 2 procent har möjliggjort reallöneökningar under en lång följd av år. Under perioden 1980–1995 var de nominella löneökningarna omkring 150 procent medan reallöneökningen var nära noll. Detta kan jämföras med den efterföljande tjugoårsperioden under vilken reallönerna ökade med drygt 60 procent (till och med 2016) trots en markant lägre nominell löneökningstakt än tidigare.

Den breda uppslutningen kring den konkurrensutsatta sektorns normerande roll och att parterna inom exportindustrin träffat avtal först har starkt bidragit till den utvecklingen. Dessa avtal har sedan blivit normerande för den övriga arbetsmarknaden.

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

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

Del 1
Arbetsmarknaden år 2016

2. Samhällsekonomi och arbetsmarknad

Lönebildningen är en viktig del av samhällsekonomin. En väl fungerande lönebildning är gynnsam för tillväxt och sysselsättning på både kort och lång sikt. Samtidigt påverkas lönebildningen och de löneökningar som den ger upphov till av konjunkturutvecklingen i Sverige och omvärlden.

I detta kapitel redogörs för utvecklingen av svensk ekonomi de senaste åren. Beskrivningen av konjunkturläget fokuserar i första hand på utvecklingen på svensk arbetsmarknad, men också på den internationella utvecklingen.

Den globala tillväxten var dämpad 2016 och återhämtningen sedan finanskrisen 2008 fortsätter att gå trögt i många länder. Osäkerheten i världsekonomin ökade 2016, framför allt i och med britternas ja till att lämna EU och utgången av presidentvalet i USA.

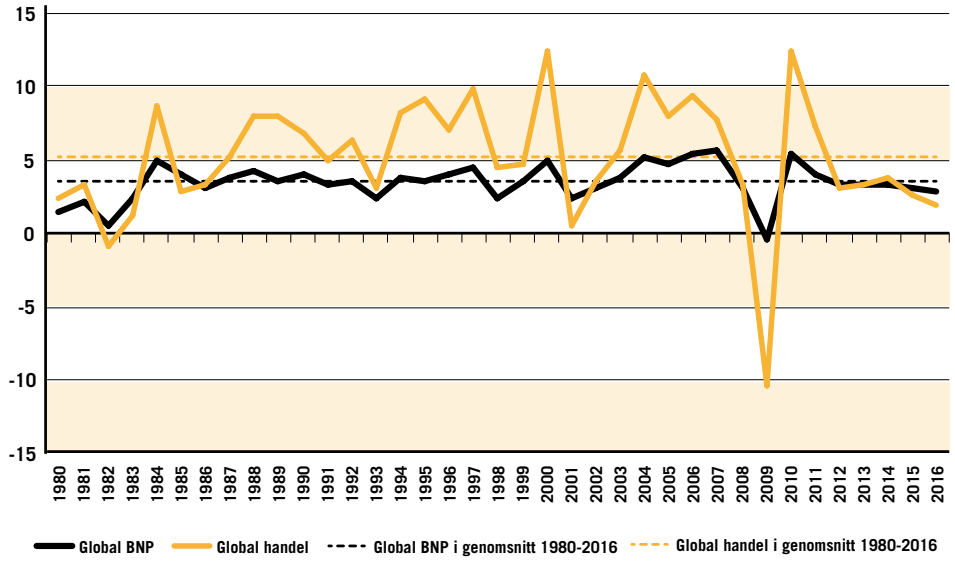
Tillväxten i Sverige har trots en svag omvärld varit stark de senaste två åren och svensk ekonomi bedöms ha gått in i en högkonjunktur 2016. Därmed är en period på sju år med lågkonjunktur till ända. Arbetsmarknaden fortsatte att förbättras. Arbetslösheten sjönk och sysselsättningsgraden steg. De flesta bedömare trodde i slutet av 2016 på ytterligare lägre arbetslöshet 2017. Trots en stark arbetsmarknad generellt sett är situationen inte lika ljus för utrikes födda. Arbetslösheten för denna grupp var över 15 procent 2016 jämfört med knappt 5 procent för inrikes födda.

Löneökningarna i ekonomin totalt sett ser ut att öka i ungefär samma takt 2016 som 2015. Att löneökningarna inte stiger mer när arbetsmarknaden förbättras bryter en del mot tidigare samband. Reallönen, det vill säga löneökningarna korrigerade för inflationen, ser ändå ut att öka i god takt 2016. Ökningen väntas bli mellan 1 och 1,5 procent, beroende på vilket inflationsmått som används. Stark tillväxt och negativ styrränta bidrog till att inflationstakten, både mätte med KPI och KPIF, steg under året. Inflationen var dock fortfarande under Riksbankens inflationsmål på 2 procent.

2.1 Den globala tillväxten

Tillväxten i den globala ekonomin har varit svag under ett antal år (se **diagram 2.1**). Återhämtningen sedan finanskrisen år 2008 och den efterföljande europeiska skuldkrisen har varit trög. Bland annat har finanspolitiska åtstramningar krävts i många länder för att komma till rätta med stora och stigande offentliga skulder. OECD bedömer att global BNP ökade med 2,9 procent 2016, vilket är betydligt lägre än genomsnittet sedan 1980. Förutsättningarna för tillväxt i världen tycks samtidigt ha försämrats sedan finanskrisen. En orsak är låga investeringar till följd av den djupa lågkonjunkturen. Avsaknaden av investeringar har hållit tillbaka förnyelse och teknikutveckling i produktionen. Därmed har produktivitetstillväxten hos företagen dämpats. OECD har upprepade gånger de senaste åren reviderat ned den potentiella tillväxtbanan för världsekonomin.

Diagram 2.1 Global BNP och global handel
Procentuell förändring



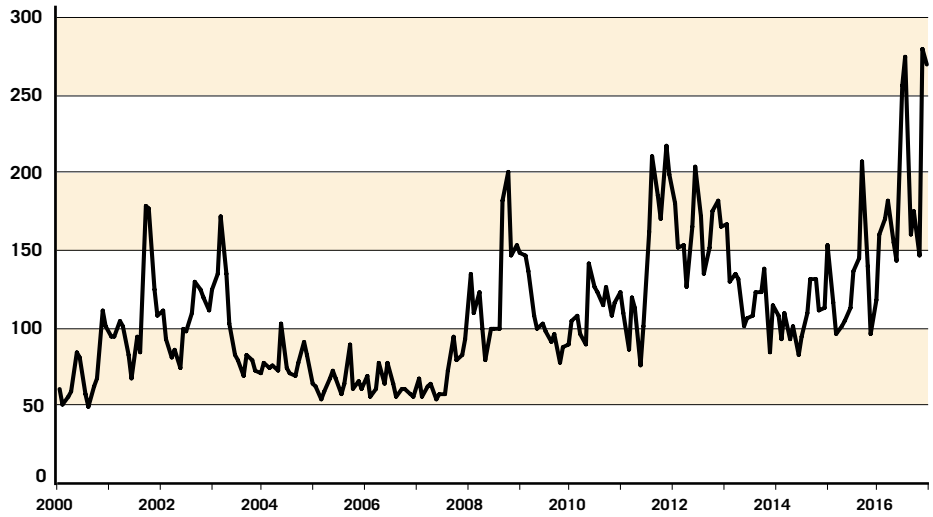
Källa: OECD

Även utvecklingen av världshandeln har dämpats de senaste åren (se diagram 2.1). Nedgången i världshandeln har varit större än nedgången i BNP-tillväxt. En viktig förklaring till detta kan vara ökad ekonomisk osäkerhet. Andra förklaringar kan vara tilltagande protektionism som dock inte tagit sig direkt uttryck i försämringar av olika handelsavtal. Det kan i stället handla om statsstöd till inhemska industrier eller bankutlåning riktad till inhemska aktörer.

I **diagram 2.2** visas det så kallade GEPU-indexet, som avser att mäta den ekonomisk-politiska osäkerheten i världsekonomin[1]. Indexet återspeglar förekomsten av ordet ”osäkerhet” i tidningsartiklar, och spridningen mellan olika makroekonomiska prognoser. Indexet antyder att osäkerheten varit förhöjd under en rad av år. Osäkerheten ser ut att ha tilltagit under 2016, i synnerhet på grund av britternas beslut i juni att lämna EU och utgången av det amerikanska presidentvalet i november. Händelserna i Storbritannien och USA har medfört att ytterligare osäkerhet lagts till en redan skör global återhämtning.

1 Indexet är en (PPP-justerad) sammanvägning 18 länder – Australien, Brasilien, Chile, Kanada, Kina, Frankrike, Nederländerna, Tyskland, Indien, Irland, Italien, Japan, Ryssland, Sydkorea, Spanien, Sverige, Storbritannien och USA.

Diagram 2.2 Ekonomisk politisk osäkerhet i världsekonomin (GEPU-index)
Index, vägt med PPP-vikter



Anmärkning: Indexet för varje land är normaliserat så att genomsnittet för perioden 1997–2015 är lika med 100
Källa: www.policyuncertainty.com, Baker, Bloom and Davis

De omedelbara effekterna på världsekonomin har dock blivit små. Utvecklingen på många av världens börser har varit god under andra halvåret 2016. En förklaring kan vara att många bedömare på kort sikt räknar med att finanspolitiken i USA kommer att få en mer expansiv inriktning vilket kommer att gynna den globala återhämtningen, medan innehållet i andra delar av den nya administrationens förväntade politik är mer oklar.

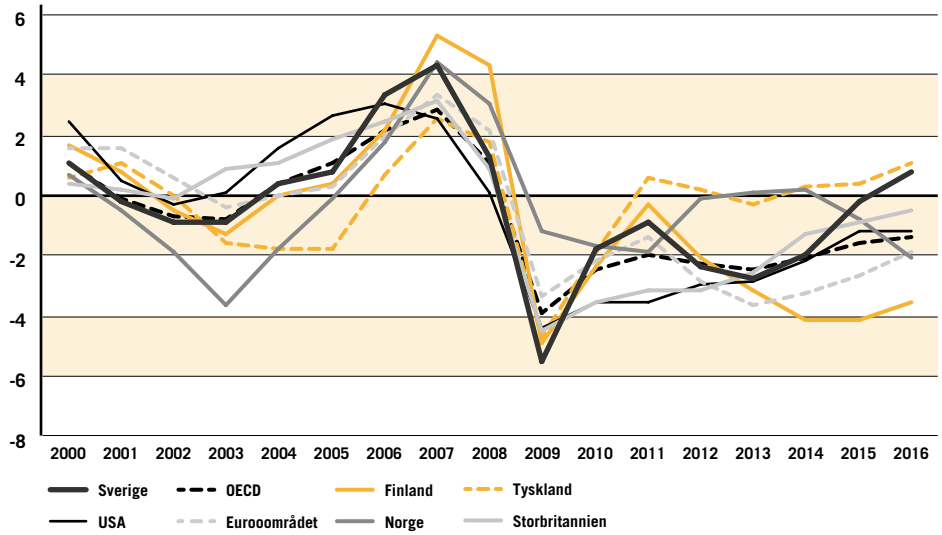
I **diagram 2.3** visas BNP-gap i OECD-området, Euroområdet, Sverige och ytterligare några länder. Måtten bygger på OECD:s bedömningar om ekonomiernas potentiella produktionsnivåer[2].

Inom OECD-området har resursutnyttjandet varit lågt sedan 2009. Återhämtningen som skett de senaste åren har varit trög och OECD gör bedömningen att BNP-gapet 2016 var cirka -1 procent i OECD-länderna och -2 procent i euroområdet.

I Tyskland bedöms ekonomin ha varit nära konjunkturell balans sedan 2011 och arbetslösheten fortsatte att sjunka 2016. Samtidigt finns stora utmaningar med att få de cirka en miljon flyktningar som Tyskland tog emot 2015 att komma in på arbetsmarknaden. Ökad offentlig konsumtion och investeringar drev upp tillväxten 2016, medan exportutvecklingen var svag.

2 BNP-gapet visat den faktiska BNP-nivån i procent av den potentiella BNP-nivån, som är den produktionsnivå som skulle vara möjlig om ekonomin var i konjunkturell balans, det vill säga vid fullt resursutnyttjande, stabil inflation och med en arbetslöshet i jämvikt.

Diagram 2.3 BNP-gap enligt OECD
Procent av potentiell BNP



Källa: OECD

Både den amerikanska och den brittiska ekonomin har återhämtat sig i förhållandevis god takt sedan 2013. I USA har arbetslösheten fallit kontinuerligt sedan 2009 och den amerikanska centralbanken inledde vad som väntas vara en räntehöjningscykel under 2016. Även i Storbritannien har arbetslösheten minskat under några år, men däremot har tecken på en minskad ekonomisk aktivitet synts under 2016. Det beror sannolikt på osäkerheten kring villkoren och tidsramarna för landets utträde ur EU.

I Norge däremot har konjunkturen försvagats påtagligt de senaste åren. År 2016 var BNP-tillväxten cirka en halv procent. En viktig faktor bakom den svaga utvecklingen är oljeprisets fall 2014. Det har lett till kraftigt minskade investeringar i oljeindustrin. Även exporten utvecklades svagt. Arbetslösheten steg 2016, men nivån var med svenska mått mätt låg, 4,7 procent. Både penningpolitiken och finanspolitiken har lagts om i en expansiv riktning. BNP-tillväxten väntas bli starkare igen 2017.

I Finland försämrades konjunkturen successivt mellan 2011 och 2015. Under 2016 började dock tecken på en försiktig återhämtning att synas. Ökad privat konsumtion och ökade investeringar bidrog till detta. Regeringen har också genomfört satsningar på infrastruktur för att stötta konjunkturen. Exporten fortsatte dock att utvecklas svagt och efterfrågan från Ryssland var fortsatt svag. Exporten påverkas också av att Finland fortsatt har stora problem med låg produktivitet och höga produktionskostnader. Under 2016 gjordes en överenskommelse mellan regeringen och arbetsmarknadens parter som bland annat innebär frysta löner 2017, lönesänkningar för statsanställda, förlängd årsarbetstid med 24 timmar och att finansieringen av vissa pensionskostnader flyttas från företaget till den anställda.

Arbetsmarknadens parter har också fattat ett preliminärt beslut om en ny förhandlingsmodell, lik den svenska, där den konkurrensutsatta sektorns avtal ska utgöra en norm för löneökningarna i andra sektorer.

Tillväxten i den kinesiska ekonomin dämpades ytterligare 2016. Tillväxten hålls ändå uppe av olika ekonomiska stimulanser som den kinesiska regeringen vidtagit, liksom av förhållandevis stark privat konsumtion. Ett av grundproblemen i den kinesiska ekonomin är överkapaciteten inom tillverkningsindustrin, som har lett till att investeringarna i denna sektor har hållits tillbaka. I Ryssland och Brasilien var BNP-tillväxten negativ 2016 för andra året i rad. Men tillväxtutsikterna i dessa länder framöver förstärktes något av att priset på olja och andra råvarupriser vände uppåt under 2016.

2.2 Sverige

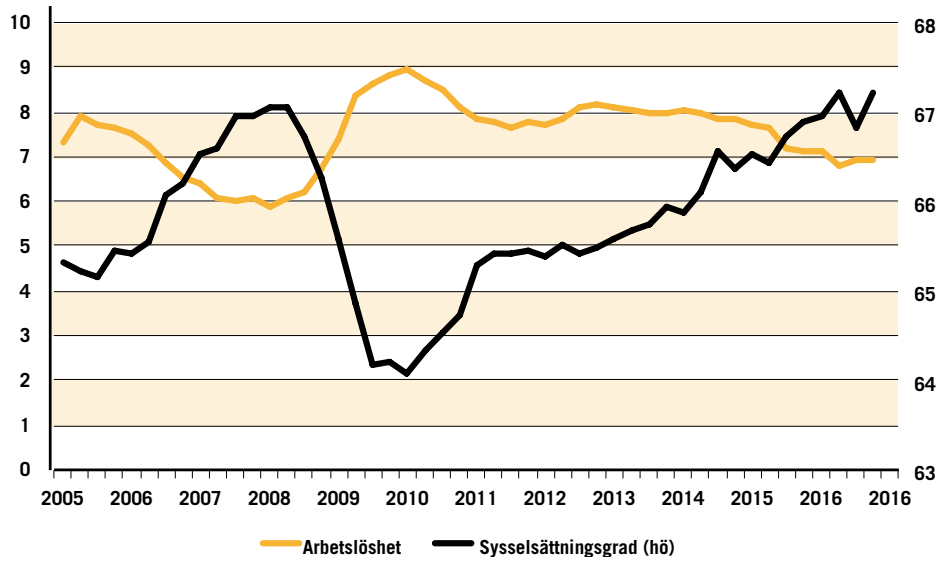
Tillväxten i den svenska ekonomin var mycket stark år 2015 då BNP ökade med över 4 procent. Konjunkturinstitutet bedömer att tillväxten blev 3,4 procent 2016, baserat på utfall till och med tredje kvartalet. Tillväxten de senaste två åren har inneburit en stark återhämtning av konjunkturen, vilket har fört in den svenska ekonomin i en högkonjunktur 2016. Det innebär slutet på en sju år lång period med lågkonjunktur.

Ett ökat bostadsbyggande bidrog till en stark investeringstillväxt 2016. En fortsatt låg marknadstillväxt i omvärlden medförde emellertid att exporten utvecklades svagt. Konjunkturåterhämtningen har påskyndats av en expansiv penning- och finanspolitik. Ökade kostnader för olika migrations- och integrationsåtgärder var en viktig orsak till att den offentliga konsumtionen steg snabbt 2016. Inflödet av nya asylsökande till Sverige minskade dock drastiskt 2016 trots att den internationella flyktingkrisen fortsätter. Detta berodde på riksdagens beslut om att skärpa de svenska asylreglerna liksom på olika överenskommelser som EU gjort på migrationsområdet, bland annat migrationsöverenskommelsen med Turkiet.

2.2.1 Läget på arbetsmarknaden

Den starka konjunkturutvecklingen under 2015 och 2016 har lett till att läget på arbetsmarknaden förbättrats. Sysselsättningen ökade med 73 000 personer år 2016 och den relativa arbetslösheten sjönk till 6,9 procent (se **diagram 2.4**). Det var framför allt inom offentlig sektor som sysselsättningstillväxten var hög. I synnerhet har sysselsättningen ökat inom kommuner och landsting vilket hänger samman med ett ökat behov av resurser. Det beror på demografiska faktorer som flyktingmottagandet och på att antalet barn och äldre i befolkningen ökar. Sysselsättningsgraden, det vill säga antalet sysselsatta som andel av befolkningen 15–74 år, fortsatte att stiga och var 67 procent 2016. Sysselsättningsgraden har stigit trendmässigt sedan 2010 då den var omkring 64 procent.

Diagram 2.4 Relativ arbetslöshet och sysselsättningsgrad, 15–74 år
Procent



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet

Nedgången i arbetslöshet 2016 berodde framför allt på att arbetslösheten för inrikes födda minskade (se **tabell 2.1**). Arbetslösheten för utrikes födda har påverkats i relativt liten utsträckning av konjunkturuppgången och har dessutom länge legat på en mycket högre nivå än för inrikes födda. Sysselsättningsgraden för utrikes födda har dock ökat snabbare än för inrikes födda, men nivån var 2016 fortfarande nästan 9 procentenheter lägre. Att den stigande sysselsättningsgraden för utrikes födda inte har påverkat arbetslösheten nämnvärt hänger samman med att även arbetskraftsdeltagandet för denna grupp ökat de senaste åren. År 2016 var skillnaden i arbetskraftsdeltagande knappt en procentenhet mellan inrikes och utrikes födda.

Tabell 2.1 Arbetsmarknaden för inrikes och utrikes födda, säsongrensade värden
Procent

	2013	2014	2015	2016
Arbetskraftsdeltagande	71,5	71,9	72,0	72,1
Inrikes födda	72,0	72,3	72,3	72,2
Utrikes födda	68,9	70,1	70,8	71,3
Sysselsättningsgrad	65,7	66,2	66,7	67,0
Inrikes födda	67,5	68,0	68,4	68,8
Utrikes födda	57,7	58,8	59,5	60,1
Arbetslöshet	8,0	7,9	7,4	6,9
Inrikes födda	6,3	6,1	5,4	4,8
Utrikes födda	16,2	16,2	16,0	15,6

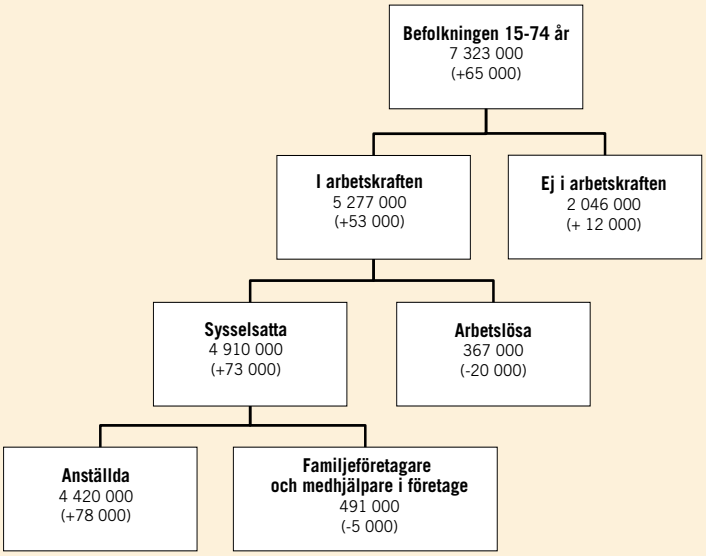
Källa: SCB

Befolkningen enligt arbetskraftsundersökningarna

I **diagram 2.5** redovisas befolkningen i arbetsför ålder efter status på arbetsmarknaden enligt arbetskraftsundersökning (AKU). AKU är en urvalsundersökning som SCB publicerar en gång per månad. Urvalet i AKU omfattar 29 500 personer i arbetsför ålder och är Sveriges officiella arbetslöshetsstatistik. Mätperioden är en vecka och urvalet byts gradvis ut. Varje person i undersökningen är med totalt åtta gånger under en tvåårsperiod. 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.

Diagram 2.5 Befolkningen 15–74 år efter status på arbetsmarknaden enligt AKU

Årsgenomsnitt för 2016, antal personer (förändring jämfört med 2015 inom parentes)



Källa: SCB:s arbetskraftsundersökning

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 sökt arbete under mätveckan. Personer som studerar på heltid men samtidigt söker arbete och är beredda att ta ett arbete räknas också som arbetslösa

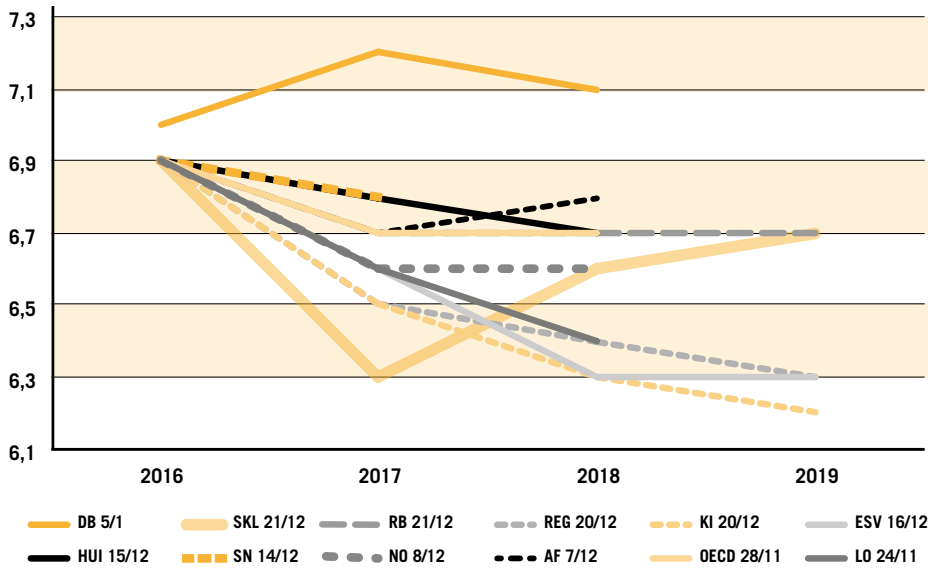
Sysselsatta delas i sin tur upp i anställda respektive företagare och medhjälpare i familjeföretag. Både personer som faktiskt arbetat och personer som av någon anledning varit frånvarande under hela mätveckan, till exempel på grund av semester, sjukdom eller föräldraledighet, räknas som sysselsatta.

Personer utanför arbetskraften kan antingen vara pensionärer eller personer som av annan anledning befinner sig utanför arbetskraften. Till exempel kan de vara långtidssjukskrivna (sjuka) eller heltidsstuderande som inte söker jobb.

Utifrån AKU kan flera mått beräknas som beskriver arbetsmarknaden. Till de viktigaste hör relativ arbetslöshet, sysselsättningsgrad och arbetskraftsdeltagande. Måtten kan exempelvis beräknas för hela eller delar av åldersintervallet 15–74 år, för män respektive kvinnor eller för inrikes respektive utrikes födda. Den relativa arbetslösheten beräknas som antalet arbetslösa som andel av antalet personer i arbetskraften. Sysselsättningsgraden och arbetskraftsdeltagandet beräknas i stället som andel av befolkningen.

I **diagram 2.6** redovisas prognoser för arbetslöshetens utveckling de närmaste åren enligt olika prognosmakare, baserat på en sammanställning som Konjunkturinstitutet regelbundet gör. De tolv prognoserna som redovisas här är publicerade mellan slutet av november 2016 och början av januari 2017. Det framgår tydligt att det finns en stor spridning i prognoserna för arbetslösheten 2017, mellan 6,3 och 7,2 procent. Samtliga prognosmakare utom Danske bank räknar med att arbetslösheten minskar 2017 och flera bedömare tror att en fortsatt nedgång sker även 2018. Medianvärdet för dessa prognoser är 6,7 procent 2017 och 6,6 procent 2018.

Diagram 2.6 Prognoser på relativ arbetslöshet 2016–2019
Procent



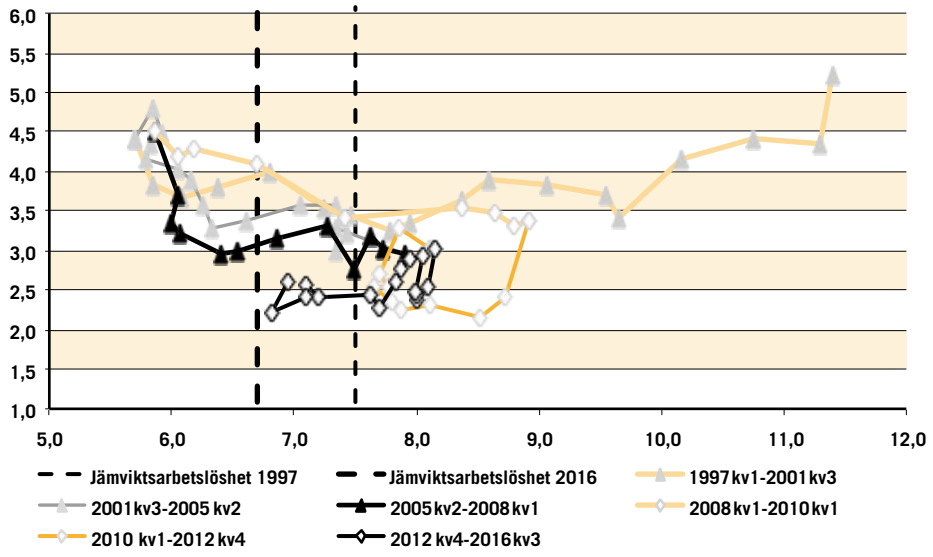
Anmärkning: Danske bank (DB), Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), Riksbanken (RB), Regeringen (REG), Konjunkturinstitutet (KI), Ekonomistyrningsverket (ESV), Handelns utredningsinstitut (HUI), Svenskt näringsliv (SN), Nordea (NO), Arbetsförmedlingen (AF), Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Landsorganisationen (LO).
Källa: Konjunkturinstitutet

Arbetslöshet och löneökningar

I takt med att arbetsmarknaden förbättrats de senaste åren har också allt fler företag, kommuner och landsting rapporterat att de upplever brist på arbetskraft. Företagens upplevda brist är normalt högre under perioder när sysselsättningen ökar snabbt, varför bristtalen också uttrycker ett ökat rekryteringsbehov. En upplevd brist behöver inte betyda att det inte går att få tag på personal med rätt kompetens, men en ökad brist kan innebära att rekryteringstiderna blir längre och leder sannolikt också till att nyrekryterad personal anställs på högre lönenivåer.

I **diagram 2.7** undersöks sambandet mellan arbetslösheten och den nominella löneökningstakten enligt Konjunkturlönestatistiken sedan 1997 då det första industriavtalet slöts. På den horisontella axeln redovisas kvartalsvärden för arbetslösheten och på den vertikala axeln de nominella löneökningarna i ekonomin som helhet under samma kvartal. Arbetslösheten sjönk under perioden 1997–2001 samtidigt som den nominella löneökningstakten dämpades. Perioden var en framgång för den nya lönebildningsmodell som Industriavtalet innebar, eftersom löneökningarna inte hotade att bryta den positiva utvecklingen på arbetsmarknaden.

Diagram 2.7 Sambandet mellan nominella löneökningar (vertikal axel) och arbetslösheten (horisontell axel)
Procent



Anmärkning: Löneökningarna för kvartal 1–3 2016 baseras på Medlingsinstitutets skattning av den definitiva löneökningstakten dessa kvartal.
Källor: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån

Ungefär från år 2000 syns i stället ett negativt samband mellan arbetslösheten och den nominella löneökningstakten. För varje procentenhet som arbetslösheten har sjunkit har löneökningstakten stigit med cirka 0,5 procent och vice versa[3]. Sambandet illustrerar den så kallade löne-Philipskurvan. Det negativa sambandet mellan arbetslöshet och löneökningar gäller bara på kort sikt. Om arbetslösheten skulle ligga under jämviktsnivån under en längre tid skulle löner och priser till slut öka i en sådan takt att inflationsmålet var hotat. Därmed skulle Riksbanken höja styrräntan, vilket skulle dämpa efterfrågan och arbetslösheten skulle röra sig upp mot jämviktsnivån[4]. Jämviktsarbetslösheten illustreras också i diagrammet. Det är den nivå på arbetslösheten som på längre sikt bedöms vara förenlig med inflationsmålet. Jämviktsarbetslösheten bestäms av strukturella faktorer. Det handlar bland annat om matchningen

3 Sambandet baseras på en regressionsskattning där löneökningstakten är beroende variabel och arbetslösheten är ensam förklaringsvariabel och avser perioden kvartal 1 år 2000 till kvartal 3 år 2016.

4 En period med inflation på en högre nivå än inflationsmålet skulle innebära lägre reallöneökningar. Om Riksbanken inte agerade med räntehöjningar för att styra tillbaka inflationen till inflationsmålet skulle aktörerna i ekonomin höja sina inflationsförväntningar. Nominella löneökningar i lokala och centrala löneavtal skulle anpassas till den högre förväntade inflationen, vilket skulle innebära en snabbare ökning av reallönen. Detta skulle i sin tur leda till att dämpa efterfrågan på arbetskraft och arbetslösheten skulle stiga mot jämviktsnivån, medan inflationen och inflationsförväntningar permanent skulle ligga kvar på en högre nivå.

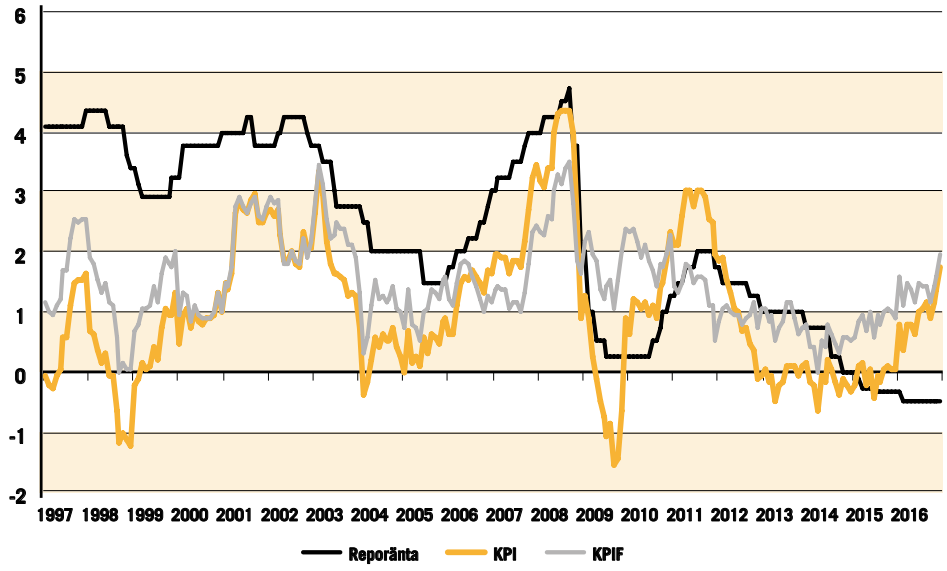
mellan arbetssökande och lediga jobb, sökbeteende hos de arbetssökande, och hur arbetsmarknadens parter agerar i lönesättningen. I diagrammet redovisas Konjunkturinstitutets bedömning av jämviktsarbetslösheten 1997 och 2016. I bedömningen ligger att jämvikten förskjutits nedåt från 7,5 till 6,7 procent. En sådan förskjutning tyder på att arbetsmarknadens funktionssätt förbättrats under denna period.

Diagram 2.7 visar att löneökningarna de senaste 1–2 åren avviker en del från tidigare samband. Trots att arbetslösheten sjunkit från 8 till 7 procent har de nominella löneökningarna inte stigit nämnvärt. En förklaring kan vara att konjunkturförstärkningen gynnat inhemska företag mer än den exportberoende industrin, vilket medverkat till att hålla tillbaka löneökningarna i industrins normsättande avtal något. En annan förklaring kan vara att lönebildningen påverkats av den låga inflationen de senaste åren och inflationsförväntningarna som sjunkit till strax under 2 procent.

Inflation och reallöner

Inflationen har varit låg under flera år (se **diagram 2.8**). Årsgenomsnittet för konsumentprisindex (KPI) låg nära 0 procent under perioden 2013–2015 medan konsumentprisindex med fast ränta (KPIF) ökade med mellan 0 och 1 procent. Under 2016 ökade dock inflationen och både KPI och KPIF låg över en procent under slutet av året. Riksbanken har tidigare genomfört flera räntesänkningar och dessutom köpt statsobligationer i syfte att pressa ner långa räntor och växelkursen, för att den vägen få upp inflationen. Riksbanken har inte bara bekymrats över att den faktiska inflationen varit låg utan också över att inflationsförväntningarna på lite längre sikt sjunkit en bit under 2 procent, vilket tolkats som att trovärdigheten för inflationsmålet hotats. De flesta bedömare räknade under slutet av 2016 med att Riksbankens negativa ränta består även under 2017 och ligger fortsatt låg även under 2018.

Diagram 2.8 Inflation och reporänta
Procent

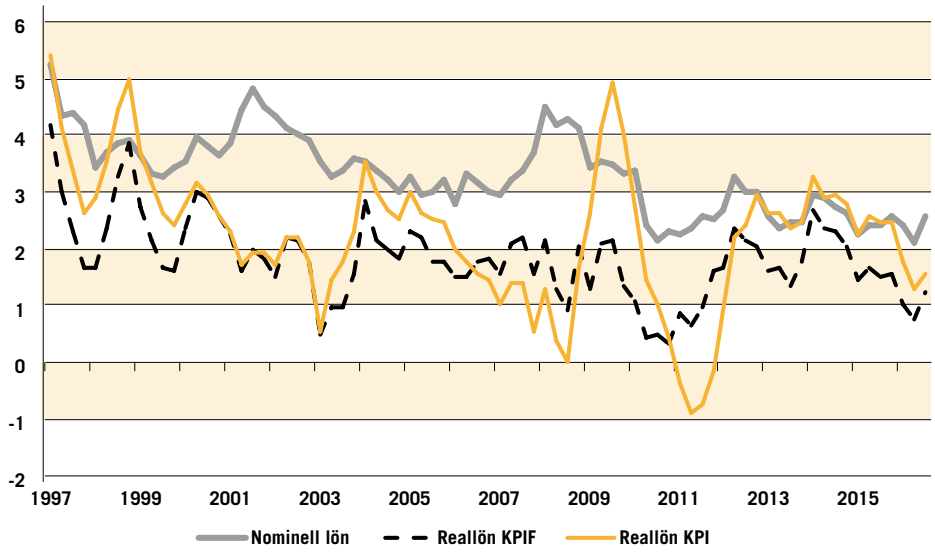


Källa: Macrobond

I **diagram 2.9** visas den nominella och reala löneökningstakten för ekonomin som helhet, både beräknad med förändringen av KPI och förändringen av KPIF. KPI är ett levnadskostnadsindex och lämpar sig därför väl för att användas vid beräkning av reallön. En nackdel med KPI är att måttet kan variera kraftigt mellan åren, på grund av att hushållens ränteutgifter för egna hem påverkas av boräntorna, som i sin tur påverkas av Riksbankens förändringar av reporäntan. I KPIF tillåts inte boränteförändringarna slå igenom. Detta ger en stabilare prisutveckling på kortare sikt. KPIF är också ett centralt inflationsmått för Riksbanken och fungerar som styråra för penningpolitiken. Sedan 1997 har dock inflationen enligt KPI varit i genomsnitt 0,4 procent lägre per år än KPIF, vilket beror på att långa och korta räntor haft en nedåtgående trend under denna period.

Det är tydligt att de nominella löneökningarna dämpades i samband med finanskrisen, i synnerhet i samband med 2010 års avtalsrörelse. När det gäller reallönen har den i stället ökat snabbare jämfört med perioden före finanskrisen. Stigande inflation under 2016 har dock lett till en lägre utveckling av reallönen. För de första tre kvartalen var reallöneutvecklingen cirka 1,5 procent i genomsnittlig årstakt räknat med KPI och 1 procent räknat med KPIF.

Diagram 2.9 Nominella och reala löneökningar
Procentuell förändring



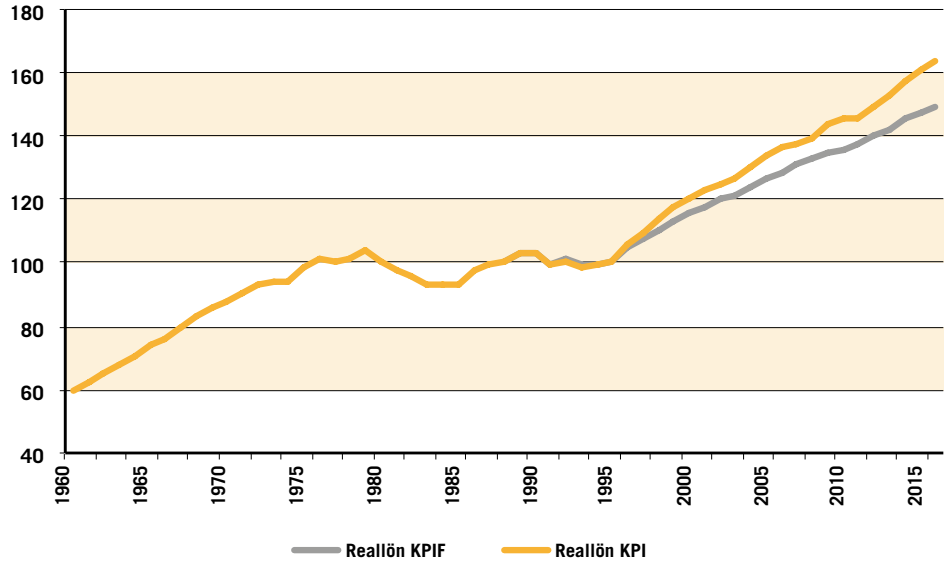
Anmärkning: Löneökningarna för kvartal 1–3 2016 baseras på Medlingsinstitutets skattning av den definitiva löneökningstakten dessa kvartal.
Källor: Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet

Sett i ett längre perspektiv har reallönen utvecklats starkt de senaste cirka 20 åren. Från slutet av 1970-talet till mitten av 1990-talet ökade knappt reallönen alls. Perioden präglades av höga nominella löneökningar och hög inflation. Sverige hade en fast växelkurs och de kostnadsproblem gentemot omvärlden som uppstod till följd av de höga löneökningarna ledde till upprepade devalveringar av kronan.

Sedan 1995 har reallönen beräknad med KPI ökat med 64 procent (se **diagram 2.10**). En stark produktivitetstillväxt har varit en central faktor bakom den starka reallöneutvecklingen, liksom tillkomsten av Industriavtalet som bidragit till en väl fungerande lönebildning.

Om reallönen istället beräknas med KPIF har ökningen sedan 1995 uppgått till 49 procent. Således kan 15 procentenheter hänföras till effekter från hushållens ränteutgifter för egna hem. Effekten har uppstått till följd av trendmässigt lägre räntor under perioden samtidigt som posten egna hem kommit att utgöra en allt större andel av hushållens konsumtionskorg.

Diagram 2.10 Reallön
Index 1995 = 100



Anmärkning: Reallön med KPIF är beräknad från och med 1998
Källor: Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet

3. Inför förhandlingarna 2016

År 2016 löpte 484 avtal ut – bland dem de avtal som tecknas av parterna inom Industriavtalet. Under år 2016 tecknades också 12 avtal med utlöpningstidpunkt 2015, som inte förhandlades klart under det året. Det innebär att 2016 var ett omfattande avtalsår, där cirka 3 miljoner anställda omfattades av förhandlingarna.

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[1] presenterade under hösten 2015 gemensamma avtalskrav.

De fackliga organisationerna inom LO kunde inte enas om en samordning inför avtalsförhandlingarna 2016. En bidragande orsak var att förbunden var oense om hur en låglönesatsning skulle utformas. I stället presenterade de fem LO-förbunden inom 6F[2] en gemensam avtalsplattform som skiljde sig från Facken inom Industrins yrkanden.

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

Redan under år 2015 tecknades avtal för Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund liksom för Vårdförbundet och Fysioterapeuterna. Trots att avtalen omfattade cirka 300 000 anställda bedömdes de inte påverka normeringen eftersom de inte innehöll några siffersatta löneökningar.

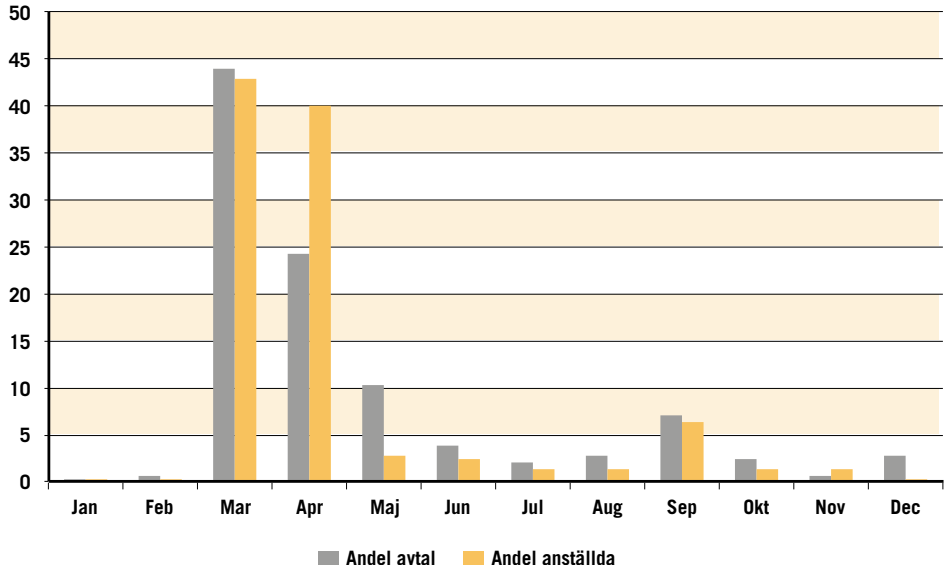
3.1 Avtalens utlöpningstidpunkter under 2016

I **diagram 3.1** redovisas andelen avtal respektive andelen anställda som berördes av avtalsrörelsen 2016 fördelade efter avtalens utlöpningsmånad. Som framgår av diagrammet var mars den mest intensiva månaden räknat både i andelen avtal och i andelen anställda. Bland annat löpte flera av industrins avtal ut den sista mars.

1 GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet, Sveriges Ingenjörer och Unionen.

2 Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Elektrikerförbundet, Fastighetsanställdas Förbund, Svenska Målareförbundet och Seko – Service och kommunikationsfacket.

Diagram 3.1 Andel avtal och andel anställda fördelat efter avtalens utlöpningsmånad 2016
Procent



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

Utöver avtalen i diagrammet fanns det cirka 150 tillsvidareavtal som var uppsägningsbara (oftast med tre månaders uppsägningstid). I diagrammet ingår inte heller de 12 avtal som hade löpt ut under 2015, men som inte var klara vid årsskiftet 2015/2016.

3.1.1 Uppsägning av avtal i förtid

I såväl 2013 som 2014 års avtalsrörelse tecknades det många fleråriga avtal med möjlighet till förtida uppsägning så att avtalen kunde löpa ut och omförhandlas under 2015. Under år 2016 fanns inga möjligheter att säga upp avtal i förtid.

3.1.2 Förlängda avtal och avtal som tecknades långt i förtid

Avtal måste formellt sägas upp för att de ska upphöra att gälla. Annars prolongeras, eller förlängs, de. Villkoren för detta specificeras i avtalen, men oftast förlängs de i ett år. Normalt sker en sådan uppsägning och avtalen förhandlas om vid sin utlöpningstidpunkt.

Vissa avtal nytecknades i mycket god tid innan avtalet löpte ut. Läraravtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan och Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund å andra sidan hade utlöpningstidpunkt år 2016, men redan i november 2015 slöts ett nytt tvåårsavtal[3].

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 2015[4].

3 Läs mer om läraravtalen i kapitel 9 och Bilaga 2 i ”Avtalsrörelsen och lönebildningen 2015”.

4 Läs mer om Hälso- och sjukvårdsavtalet i kapitel 9 och Bilaga 2 i ”Avtalsrörelsen och lönebildningen 2015”.

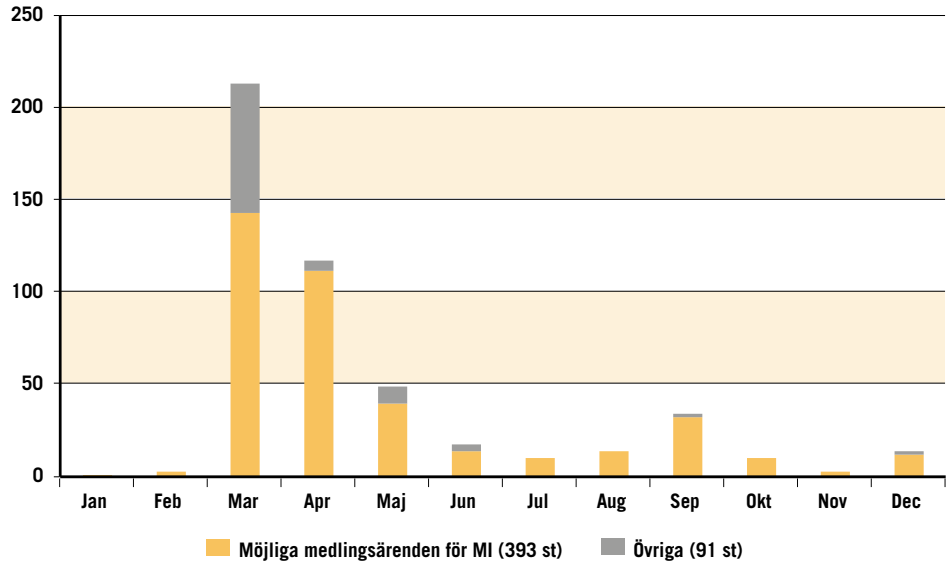
Sjöavtalen mellan Sjöfartens Arbetsgivareförbund och Seko som skulle ha löpt ut den sista februari 2016 förlängdes till den 31 maj 2016.

3.1.3 Möjliga medlingsärenden för Medlingsinstitutet

Det finns två system för tvistelösning i samband med förhandlingar om nytt kollektivavtal: parterna kan enas om förhandlingsordningsavtal eller följa den ordning för medling som läggs fast i medbestämmandelagen[5]. Medlingsinstitutet utser medlare i de fall där parterna saknar förhandlingsordningsavtal[6].

I **diagram 3.2** redovisas månadsvis antalet avtal som löpte ut under 2016 samt hur många av dem som omfattades av medbestämmandelagens ordning och där alltså Medlingsinstitutet tillsätter medlare vid eventuella tvister.

Diagram 3.2 Möjliga medlingsärenden och avtal med förhandlingsordning 2016



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

Som framgår av diagrammet hade i teorin 393 av de avtal som löpte ut under 2016 kunnat bli föremål för Medlingsinstitutets medlingsinsatser. Tidigare erfarenheter visar emellertid att under stora avtalsrörelser brukar antalet medlingar uppgå till 20–30 stycken, vilket även blev fallet i denna avtalsrörelse (se kapitel 6).

3.2 Yrkanden/bud

Arbetsgivarorganisationerna inom Svenskt Näringsliv var inför avtalsrörelsen år 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 skulle därför enligt Svenskt Näringsliv vara normerande år 2016 och fungera som utgångspunkt för förhandlingarna på andra avtalsområden.

---

5 Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

6 Det förekommer att Medlingsinstitutet utser medlare även på områden med förhandlingsordningsavtal. Så sker om parterna i det avtalet inte själva utser medlare. Se exemeplvis medlingsärende nummer 7 i avsnitt 6.2.1.

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

3.2.1 Krav på flexpension

En fråga som parterna förutsåg kunde skapa friktion var den om så kallad flexpension. I ett försök att undanröja frågan från avtalsförhandlingarna skickades en förhandlingsframställan om tjänstepensionen ITP från PTK till Svenskt Näringsliv den 22 december 2015. Målet var att få de avtal om höjda pensionspremier (flexpension) som redan tecknats inom vissa branscher att gälla för hela ITP-avtalet. Det blev emellertid inga förhandlingar då parterna inte var överens om vilka förutsättningar som skulle gälla vid en extra pensionsavsättning. Därmed fanns frågan om extra avsättning till delpension kvar i avtalsrörelsen 2016, där den framför allt kom att skapa svårigheter i förhandlingarna mellan Unionen och Sveriges Ingenjörer å ena sidan och förbunden inom Almega å andra sidan.

3.2.2 Ingen LO-samordning

LO-förbundens långsiktiga mål fram till år 2028 innebär bland annat att löneskillnaden mellan kvinnor och män i LO:s förbund ska halveras. Förbunden är 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.

Den 21 oktober 2015 beslutade LO:s representantskap att LO-förbunden skulle genomföra enskilda förbundsförhandlingar i avtalsrörelsen 2016. Därmed samordnades inte LO-förbundens avtalskrav. En bidragande orsak till den uteblivna samordningen var att förbunden var oense om hur låglönesatsningar skulle utformas.

3.2.3 Krav från Facken inom industrin

De fem fackförbund som omfattas av Industriavtalet[7] uppträder gemensamt under beteckningen Facken inom industrin.

Inför avtalsrörelsen år 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 förbundsspecifika krav till motparterna.

---

7 GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet, Sveriges Ingenjörer och Unionen.

3.2.4 Krav från förbunden inom 6F

När det inte blev någon LO-samordning inför 2016 års avtalsrörelse presenterade förbunden inom 6F[8] en egen avtalsplattform. 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.

3.2.5 Särskild lönesatsning på undersköterskor

Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) och IF Metall presenterade i en debattartikel i Dagens Samhälle[9] 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.”

Kommunals krav på höjda relativlöner för undersköterskor var både ett sätt ta ansvar för det LO lovat och ett sätt att minska den värdediskriminering som många av Kommunals medlemmar utsätts för, menade förbundet.

I sina slutliga avtalsyrkanden till motparterna SKL och Pacta krävde Kommunal bland annat:

- en löneökning på minst 661 kronor per månad och heltidsanställd, vilket motsvarade kraven från Facken inom industrin på 2,8 procents löneökningar räknat på en snittlön för Kommunals medlemmar
- höjning av lägstlönen och samtliga ersättningar med ett procenttal som motsvarar löneökningen 661 kronor inom avtalsområdet
- ett särskilt löneutrymme på minst 400 kronor per månad och heltidsanställd för undersköterskor, utöver de övriga löneökningar som avtalas
- erfarenhetstillägg för yrkesutbildade
- en tidsplan för genomförande av heltid som norm.

Enligt SKL värderades avtalskraven till cirka en halv procentenhet mer än det krav som Facken inom industrin ställt.

---

8 Ett samarbete mellan LO-förbunden Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Elektrikerförbundet, Fastighetsanställdas Förbund, Svenska Målareförbundet och Seko – Service- och kommunikationsfacket.

9 Den 3 december 2015.

3.2.6 Bud från arbetsgivarorganisationer inom Svenskt Näringsliv

Företrädare för Svenskt Näringsliv, Almega, Industriarbetsgivarna, Svensk Handel, Sveriges Byggindustrier, 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.

Teknikarbetsgivarna betonade även vikten av att löneavtalen skulle vara helt dispositiva.

3.2.7 Bud från Sveriges Kommuner och Landsting och Pacta

SKL och Pacta skrev i sitt bud till motparterna att de strävade efter lokal lönebildning och avtal som löpte tills vidare eller åtminstone under en längre tidsperiod. I likhet med arbetsgivarorganisationerna inom Svenskt Näringsliv var målsättningen mer flexibla anställningsvillkor med ytterligare möjligheter till lokala anpassningar.

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

3.2.8 Bud från Arbetsgivarverket

Arbetsgivarverket betonade vikten av att kunna utveckla avtalen så att de centrala kollektivavtalen inte innehåller hinder för en effektiv lokal lönebildning. Arbetsgivarverket yrkade därför att ramavtalet skulle gälla tills vidare och inte innehålla några centralt fastställda löneökningar i procent eller belopp.

3.2.9 Minimilöner

I Sverige finns det inga lagstadgade minimilöner utan de lägstlöner som finns regleras i kollektivavtal[10]. 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.

10 För ett urval av avtalens lägstlöner se Bilaga 2.

4. Förhandlingsresultat 2016

Avtalsrörelsen 2016 var omfattande. Under året tecknades 498 nya kollektivavtal om löner och allmänna villkor[1]. Avtalen omfattade cirka 2,7 miljoner anställda. Kollektivavtalen inom industrin, som träffades den 31 mars 2016, gav ökade arbetskraftskostnader på 2,2 procent på 12 månader. Dessa avtal utgjorde därefter den norm som kom att gälla för de övriga avtal som tecknades under året.

Fler avtal tecknades än de 484 som löpte ut under år 2016. Det förklaras av att antalet avtal under året inte är konstant. Nya avtal tillkommer, existerande avtal försvinner och avtal tecknas i förtid. Till exempel tecknades avtal för Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund liksom för Vårdförbundet och Fysioterapeuterna redan under år 2015. Dessa avtal omfattade cirka 300 000 anställda. Dessutom finns en rest av avtal som löpt ut tidigare, men som tecknas först under det redovisade året.

Summeras alla dessa avtal omfattade avtalsrörelsen cirka 3 miljoner arbetstagare.

I 2016 års avtalsrörelse yrkade Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) en extra lönesatsning på undersköterskor, ett krav som också fick stöd av bland annat IF Metall. De avtal som Kommunal sedan tecknade innehöll alla en sådan satsning.

4.1 Avtal i rätt tid

Ett stort antal avtal löpte ut den sista mars, vilket satte press på industrins parter att bli klara i tid om kollektivavtalen inom industrin skulle bli en norm för den övriga arbetsmarknaden. Det finns också ett allmänt intresse av att nya avtal träffas innan de gamla löper ut eftersom konfliktrisken då undanröjs. Detta är också en klart uttalad målsättning i Industriavtalet och i andra förhandlingsordningsavtal inom såväl privat som offentlig sektor.

Även inom områden som inte har uttryckliga skrivningar om att avtal ska träffas i tid råder samsyn kring nyttan av att träffa avtal innan de gällande avtalen löper ut. Ett undantagsfall är de tillfällen då det finns ett värde i att invänta normbildande avtal. Ett annat undantagsfall kan vara de avtal som påminner om rena hängavtal till andra avtal, men där det kan förekomma smärre justeringar i avtalsinnehållet.

I **tabell 4.1** redovisas uppgörelser under 2016 i förhållande till avtalens utlöpningstidpunkt räknat i andel avtal och anställda. Som framgår av tabellen tecknades avtalen för 83 procent av de anställda inom tre veckor efter utlöpningstidpunkten eller tidigare. Det är dock stora skillnader mellan olika arbetsgivarorganisationer.

1 Till dessa kommer avtal där förändringar gjorts enbart i allmänna villkor.

Tabell 4.1 Avtalsuppgörelser 2016 i förhållande till avtalens utlöpningstidpunkt
Procent av antalet avtal respektive antalet anställda

	På utlöpningstidpunkten eller före		Inom 3 veckor efter utlöpningstidpunkten		Senare än utlöpningstidpunkten	
	Andel avtal	Andel anställda	Andel avtal	Andel anställda	Andel avtal	Andel anställda
Svenskt Näringsliv	51	48	19	35	30	17
Övrig privat sektor	16	15	11	18	73	67
Kommuner och landsting	40	98	0	0	60	2
Staten	0	0	100	100	0	0
Totalt	40	53	17	30	43	17

Källa: Medlingsinstitutet

Som framgår av tabell 4.1 är det framför allt arbetsgivarorganisationer i privat sektor utanför Svenskt Näringsliv som sluter avtal sent. Här tecknades avtalen för endast 33 procent av de anställda inom tre veckor efter utlöpningstidpunkten eller tidigare. Det kan jämföras med 83 procent av de anställda för arbetsgivarorganisationerna inom Svenskt Näringsliv. Inom Svenskt Näringsliv är det framför allt avtalen som slutits av Almega som tecknats senare än tre veckor efter utlöpningstidpunkten.

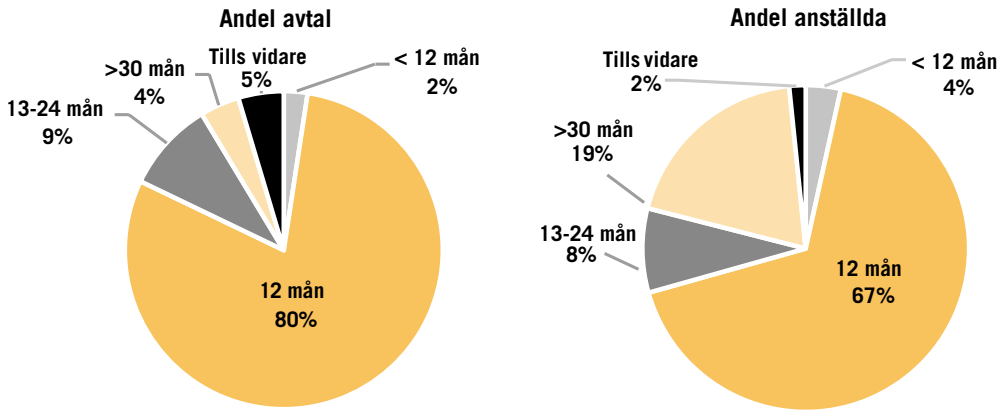
Inom kommuner, landsting och staten omfattas i praktiken alla anställda av nya avtal inom tre veckor efter utlöpningstidpunkten eller tidigare.

De 15 avtal som löpte ut den sista december 2016 redovisas i årsrapporten för år 2017.

4.2 Avtalsperiodens längd

Avtalsrörelsen 2016 karaktäriserades av korta avtalsperioder där majoriteten av avtalen som tecknades löper på 12 månader. Som framgår av **diagram 4.1** omfattas knappt 70 procent av de anställda av 12-månaders avtal, medan det är 80 procent av avtalen som har denna löptid.

Diagram 4.1 Andel avtal respektive andel anställda fördelade efter avtalsperiodens längd



Källa: Medlingsinstitutet

Huvudöverenskommelsen mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och arbetsgivareföreningen Pacta å ena sidan och Kommunal är ett exempel på längre avtal. Avtalet löper på 36 månader och omfattar cirka 500 000 anställda.

Det är nästan uteslutande LO-förbund som har tecknat avtal som har en avtalslängd som avviker från 12 månader. Undantagen är nytecknade tillsvidareavtal som bara har tecknats av fackliga organisationer utanför LO.

4.3 Uppsägningsbara avtal

Det förekommer att parterna kommer överens om en möjlighet att säga upp avtal i förtid eller att förlänga, prolongera, dem. Det är emellertid relativt ovanligt att parterna utnyttjar dessa möjligheter.

Under år 2016 var det enbart läraravtalen mellan SKL och Pacta å ena sidan och lärarorganisationerna å andra sidan som kunde sägas upp till omförhandling. Det skedde dock inte.

I Hälso- och sjukvårdsavtalet mellan SKL och Pacta å ena sidan och Vårdförbundet och Fysioterapeuterna å andra sidan fanns två möjliga tidpunkter att säga upp avtalet i förtid. Det blev emellertid inte aktuellt eftersom ett nytt avtal tecknades redan den 1 december 2016[2].

4.4 Avtalsinnehåll

Nedan beskrivs innehållet på en övergripande nivå i de avtal som slöts 2016.

Avtalen blev i huvudsak ettåriga vilket innebar att frågor om allmänna villkor i viss utsträckning fick stå tillbaka för rena lönefrågor.

Industrinormen fick ett starkt genomslag i avtalsrörelsen och beskrivningen när det gäller lönekostnader belyses därför i första hand i avsnitt 4.4.1.

Frågor som berör jämställdhet och likabehandling redovisas mer utförligt i kapitel 5. Även den särskilda lönesatsningen på undersköterskor redovisas närmare i det kapitlet. En utförligare beskrivning av ett 100-tal avtal finns i Bilaga 1.

4.4.1 Industrins avtal blev normerande

Den 31 mars 2016 blev parterna inom industrin överens om ett ettårigt avtal med 2,2 procent i ökade arbetskraftskostnader. I siffran ingick en avsättning till delpension på 0,2 procent.

Den 3 april slöt Svensk Handel och Handelsanställdas förbund avtal för handeln. Löneutrymmet uppgick till 590 kronor i månaden och parterna beräknade att kostnadsökningarna följde det märke som hade satts av industrins parter.

Rekommendation från Svenskt Näringsliv och LO

Den 4 april, efter att industrin och handeln hade slutit avtal, gick Svenskt Näringsliv och LO ut med en gemensam rekommendation om att de parter som ännu inte hade tecknat avtal skulle betrakta dessa två avtalsområden som normgivande.

---

2 Möjligheterna till uppsägning av avtalet var kopplade till en överenskommelse om arbetstider. Se ”Avtalsrörelsen och lönebildningen 2015” avsnitt 9.3.1.

Bakgrunden till denna rekommendation var Svenskt Näringslivs och LO:s farhåga att den uteblivna LO-samordningen skulle riskera industrins normerande roll när det gäller arbetskraftskostnadsutvecklingen. LO förbehöll sig dock rätten att stötta Kommunal i förbundets uttalade önskan att höja undersköterskekollektivets löner utöver märket.

Märket kostnadsnormerande i efterföljande avtal

Den 8 april 2016 tecknade Fastighetsanställdas Förbund det första avtalet inom 6F-samordningen. Fastighetsavtalet med Almega Fastighetsarbetsgivarna gav en löneökning på 590 kronor i månaden.

Även i övriga avtal som tecknades under 2016, inom såväl privat som offentlig sektor, blev industrins arbetskraftskostnadsmärke normerande.

4.4.2 Särskild lönesatsning på undersköterskor

I avtalsrörelsen år 2016 pekade Kommunal ut undersköterskorna som en kvinnodominerad grupp med lågt löneläge som borde lyftas i förhållande till andra grupper. Kommunal fick stöd för sitt krav av bland annat IF Metall och förhandlingarna med SKL ledde till en särskild lönesatsning på undersköterskor.

Även de avtal som sedan tecknades av Kommunal innehöll en sådan satsning. Avtalens kostnadsram bedömdes ligga inom märket. En mer detaljerad genomgång av satsningen på undersköterskor finns i kapitel 5.

4.4.3 Individgarantier

När det gäller andelen avtal med en avtalskonstruktion som innehåller individgarantier blev det inte någon större förändring i 2016 års avtalsrörelse, se även kapitel 19.

I *avtalet för teknik- och designföretag* mellan Almega Tjänsteföretagen och Unionen enades parterna år 2009 om att pröva en ny modell för individgaranti utan fasta lägsta löneökningar. I avtalet som tecknades 2016 förbehåller sig dock parterna rätten att i avtalsrörelsen 2017 återgå till en siffersatt individgaranti.

I *Detaljhandelsavtalet* enades Svensk Handel och Handelsanställdas Förbund om att minska individgarantins andel från 60 till 55 procent av löneutrymmet.

4.4.4 Möjlighet att gå ner i arbetstid i slutet av arbetslivet

Möjligheten att gå ner i arbetstid i slutet av arbetslivet regleras i flera avtal. I vissa avtal ges en möjlighet att går ner i tid men utan att arbetsgivaren gör någon extra avsättning till pension. I andra avtal finns överenskommelser om en extra avsättning till tjänstepensionen.

Flexpension/delpension

I flera avtal som tecknades 2013 infördes flex- eller delpension. De båda begreppen står i princip för samma sak. I tjänstemännens avtal talar man om flexpension medan man i LO-förbundens avtal talar om delpension eller deltidspension. I avtalen finns två delar. Dels en möjlighet att gå ner i arbetstid från den månad den anställde fyller 60 eller 62 år[3], dels en extra avsättning till tjänstepensionen. Den kompletterande avsättningen till pension görs oberoende av om individen i framtiden väljer att gå ner i arbetstid eller inte.

3 Vilken ålder som gäller beror på vilket kollektivavtal som gäller på arbetsplatsen.

Sedan 2013 har flexpensionssystemet införts i fler avtal och ytterligare pengar har avsatts. I 2016 års avtalsrörelse gjordes det i cirka 130 avtal en extra avsättning till tjänstepensionen på 0,2 procent.

Extra avsättning till flex- eller delpension

Den totala extra avsättningen till tjänstepensionen skiljer sig åt mellan avtalen på svensk arbetsmarknad. I flera avtal har man även före 2013 gjort extra avsättningar till tjänstepensionen, men i de flesta avtal så uppgår den totala avsättningen till 0,7 procent, det vill säga 2013 års avsättning på 0,5 procent plus årets avsättning på 0,2 procent. Som exempel på avtal där det även tidigare har förekommit extra avsättningar är *Gemensamma Metallavtalet* mellan Innovations- och Kemiarbetsgivarna å ena sidan och IF Metall å andra sidan, där den sammanlagda avsättningen nu uppgår till 1,8 procent.

Det innebär betydande skillnader i tjänstepensionsavsättningar i de olika kollektivavtalen på svensk arbetsmarknad, där det inom vissa områden inte görs några extra avsättningar medan det inom andra görs avsättningar som närmar sig 2 procent av den totala lönesumman.

Det ska emellertid poängteras att det även finns andra konstruktioner i avtalen som ibland baseras på individuella val. I *avtalet för Massa- & Pappersindustrin* mellan Industriarbetsgivarna och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet görs en avsättning till arbetstidskonto som kan tas ut som betald ledig tid, pensionspremie eller kontant. I detta avtal finns också en extra stimulanspremie om individen väljer valet pensionsavsättning.

I några avtal, som exempelvis *Vin- och spritindustriavtalet* mellan Livsmedelsföretagen och Livsmedelsarbetareförbundet, förfaller ledighet som inte har tagits ut under perioden 1 april 2016 till 31 mars 2017 och behållningen på arbetstidskontot betalas som pensionspremie/deltidspensionspremie senast den 30 april 2017.

I *Riksavtalet* avseende anställda vid offentligt finansierade teaterinstitutioner mellan Svensk Scenkonst och Akademikerförbunden framgår att parterna är eniga om att hantera frågan om flexpension inför avtalsrörelsen 2017. Detsamma gäller i avtalen för *tjänstemän inom orkesterföretag, orkesterföreningar och musikstiftelser* med mera mellan Svensk Scenkonst och Akademikerförbunden och Unionen.

Det finns även en avsiktsförklaring mellan Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation (FAO) och Facket för försäkring och finans (FTF) om förstärkta pensioner, där de ökade pensionsavsättningarna finansieras genom att semestertillägget successivt minskas från 1,25 procent till 0,8 procent.

Den 11 november presenterade Almega, Unionen och Sveriges Ingenjörer en principöverenskommelse om ett system för flexpension. Överenskommelsen bestod av åtta delar som bildade ett paket som slutligt skulle antas på samtliga avtalsområden senast den 28 februari, det vill säga före avtalsrörelsen 2017[4].

4 Se avsnitt 7.2.5

Utan siffersatt extra avsättning till pension

I några avtal har det införts en rätt för tjänstemän att gå ner i tid i slutet av sitt arbetsliv, utan att det påverkar nivån på ålderspensionen från 65 års ålder. I till exempel *ledaravtalen* mellan Grafiska Företagens Förbund och Trä- och Möbelföretagen å ena sidan och Ledarna å andra sidan har det införts en rätt för tjänsteman att från 62 års ålder gå ner i arbetstid för att möjliggöra delpension. För tjänstemän som utnyttjar rätten till delpension och tillhör ITP 2 ska arbetsgivaren anmäla den tidigare heltidslönen till Collectum för att ålderspensionen från 65 år inte ska påverkas av deltidspensioneringen.

Utan extra avsättning till pension

I *Tidningsavtalet* mellan Medieföretagen å ena sidan och GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch å andra sidan träffades en överenskommelse om att arbetstagare från 60 år varaktigt kan gå ner i arbetstid. Någon överenskommelse om extra avsättning till tjänstepensionen finns inte. I övrigt ser reglerna likadana ut som i de avtal som innehåller rätt till deltidspension.

4.4.5 Lägstlöner

Av de avtal som tecknades under 2016 innehöll flera bestämmelser om lägstlöner/minimilöner. Trots att flera arbetsgivarorganisationer förespråkade en frysning av lägstlönerna inför avtalsrörelsen räknades lägstlönerna upp med märket i flertalet avtal. Men det förekom såväl avtal där lägstlönerna räknades upp med betydligt mer än märket som avtal där uppräkningen var mindre.

Till de avtal där lägstlönerna räknades upp med mer än märkets procentsats hör *Fastighetsavtalet* mellan Almega Fastighetsarbetsgivarna och Fastighetsanställdas Förbund. Uppgörelsen innebar höjda lägstlöner med 590 kronor per månad, vilket var samma summa som löneutrymmet. Två andra exempel är *Hyrverksavtalet* mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Transportarbetareförbundet samt *avtalet för vin- och spritindustri* mellan Livsmedelsföretagen och Livsmedelsarbetareförbundet.

Bland de avtal där lägstlönerna räknades upp med mindre än märket kan nämnas avtalet för personliga assistenter mellan SKL och Pacta å ena sidan och Kommunal å andra sidan. Det förekommer också avtal där enbart vissa av lägstlönerna i avtalet är förändrade. Detta gäller exempelvis *idrottsavtalet* mellan Arbetsgivaralliansen och Fastighetsanställdas Förbund.

I flera avtal, speciellt inom avtalsområden där personalomsättningen är hög, har löneökningar över märket finansierats genom att lägstlönerna höjts mindre än de utgående lönerna. Den särskilda lönesatsningen på undersköterskor finansierades delvis på det sättet. Inte heller i *Detaljhandelsavtalet* mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund höjdes lägstlönerna lika mycket som övriga löner. Detta som del i att den totala arbetskraftskostnadsökningen inte skulle överstiga märket.

Avtalens lägsta löner kan vara bestämda utifrån exempelvis ålder, kompetenskrav, erfarenhet i form av yrkesvana/branschvana, anställningstid eller någon kombination av dessa faktorer. I *Tidningsavtalet* mellan Medieföretagen och GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch gjordes minimilönesystemet om i årets avtal så att branschvana premieras i stället för, som tidigare, ålder. I Bilaga 2 finns uppgifter om lägsta löner för ett antal avtal.

4.4.6 Nyanlända

Under de närmaste åren ska många nyanlända etablera sig på arbetsmarknaden i Sverige. Det innebär både utmaningar och möjligheter såväl för staten som för arbetsmarknadens parter. Många nyanlända är i yrkesverksam ålder och har utbildning och erfarenhet som kan tas tillvara, inte minst inom områden där det råder brist på arbetskraft.

Under 2016 fördes förberedande samtal mellan Svenskt Näringsliv och LO om att öka möjligheten att ge fler lågutbildade arbete. Samtalen inriktades framför allt på effektiva åtgärder som skulle kunna bidra till att hjälpa fler nyanlända in på arbetsmarknaden. Strax före jul avbröts dock samtalen.

Flyktingsituationen återspeglas även i en del avtal som slöts under 2016.

I *Väg- och Banavtalet* enades Sveriges Byggindustrier och Seko om att uppta överläggningar i syfte att underlätta för nyanländas inträde på arbetsmarknaden. Svensk Scenkonst har i sitt avtal avseende *tjänstemän vid orkesterföretag, orkesterföreningar och musikstiftelser* kommit överens med Unionen om en utvidgning av regeln om introduktionslön för att möjliggöra yrkesintroduktion för nyanlända oavsett ålder. I motsvarande avtal med Akademikerförbunden har parterna för avsikt att utarbeta avtal om introduktion för nyanlända akademiker.

I *Byggavtalet* mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet har parterna tillsatt en styrgrupp som ska ta fram förslag och initiativ för att underlätta för nyanlända att få anställning i byggbranschen.

I *bemanningsavtalen* mellan Bemanningsföretagen å ena sidan och Akademikerförbunden, Unionen och LO-förbunden å andra sidan har parterna kommit överens om att tillsätta en arbetsgrupp som ska analysera kollektivavtalen och föreslå ändringar i syfte att påskynda och främja insteg och etablering på arbetsmarknaden.

4.4.7 Allmänna villkor

De flesta av de nytecknade avtalen löper på ett år, vilket bidrog till att förhandlingarna i hög grad inriktades på löner och inte på andra frågor. Nedan följer några övriga frågor som ändå fick utrymme i förhandlingarna och i avtalen.

Integritet

Inför avtalsrörelsen krävde LO-förbunden inom 6F ökat skydd för arbetstagarnas integritet. Det ökade skyddet skulle uppnås genom att det i avtalen infördes tydliga regleringar som begränsade arbetsgivarnas möjligheter att ensidigt införa integritetspåverkande åtgärder.

I till exempel *Fastighetsavtalet* mellan Almega Tjänsteförbunden och Fastighetsanställdas Förbund har skrivningen rörande kontroll- och bevakningssystem ändrats till att även inbegripa system för alkohol- och drogtester. Likalydande skrivning eller motsvarande återfanns i fler avtal som tecknades av LO-förbund. Även med arbetsgivareorganisationer utanför Svenskt Näringsliv återfanns förtydliganden rörande kontroll- och bevakningssystem. Som exempel kan nämnas *Idrottsavtalet* mellan Arbetsgivaralliansen och Fastighetsanställdas Förbund.

Också i avtal tecknade av Saco- och TCO-förbund infördes skrivningar rörande över-

vakning, alkohol- och drogtestning. Här kan nämnas *Spårtrafikavtalet* mellan Almega Tjänsteförbunden å ena sidan och Fackförbundet ST, Saco-förbundet Trafik och Järnväg (TJ) och Sveriges Ingenjörer å andra sidan.

I till exempel *Installationsavtalet* mellan Elektriska Installatörsorganisationen (EIO) och Svenska Elektrikerförbundet har det införts ett tillägg i avtalet som rör elektroniska övervakningssystem. Detsamma gäller *Kraftverksavtalet* mellan EnergiFöretagens Arbetsgivareförening (EFA) och Svenska Elektrikerförbundet.

Även i *Väg- och Banavtalet* mellan Sveriges Byggindustrier och Seko finns en ordningsregel rörande elektroniska övervakningssystem.

Allmänt sett kan den typ av regler som beskrivits i detta avsnitt karaktäriseras som preciseringar av den förhandlingsskyldighet som följer av lag. Reglerna kan handla om vilka uppgifter som ska tas upp i en förhandling med det lokala facket innan arbetsgivaren beslutar om att införa en viss kontrollåtgärd, som till exempel syftet med åtgärden. Det förekommer också regler som säger att arbetsgivaren vid införande av en viss kontrollåtgärd ska välja den minst integritetsstörande åtgärden.

Arbetstidsförkortningar

Överenskommelser om arbetstidsförkortning var ovanliga i 2016 års avtalsrörelse. I *Måleriavtalet* har Måleriföretagen i Sverige och Svenska Målareförbundet kommit överens om en arbetstidsförkortning på två timmar per år. Den enskilde arbetstagaren har nu rätt till 34 timmars arbetstidsförkortning per år.

Även Maskinentreprenörerna och Svenska Byggnadsarbetareförbundet har i *Entreprenadmaskinavtalet* kommit överens om en arbetstidsförkortning med en timme per år till totalt 39 timmar.

Enligt till exempel *S-avtalet* mellan Fastigo och Kommunal kan lokala parter träffa avtal om att använda del av löneutrymmet för avsättning till ett arbetslivskonto. Den enskilde kan sedan välja att sänka arbetstiden per vecka, per år eller över livet. I det sistnämnda fallet sker avsättning till pensionssparande. En likadan överenskommelse finns med tjänstemännen inom *I- och K-avtalen*.

Restid som arbetstid (Tyco-domen)

Den så kallade Tycodomen innebär att restid ska betraktas som arbetstid under vissa förutsättningar, se fördjupningen nedan. Domen kom att påverka avtalsrörelsen, i synnerhet för förbunden inom 6F.

Det vanligaste resultatet i förhandlingarna blev att parterna ska utvärdera konsekvenserna av domen för avtalsområdet. Detta blev fallet i såväl *Måleriavtalet* som tecknas av Måleriföretagen i Sverige och Svenska Målareförbundet som i *Installationsavtalet* mellan EIO och Svenska Elektrikerförbundet. Flera andra avtal använde sedan liknande formuleringar. Det gällde både LO-förbundens avtal och i avtal tecknade av Saco- och TCO-förbund. Som exempel på avtal för tjänstemän och akademiker kan nämnas *Spårtrafikavtalet* mellan Almega Tjänsteförbunden å ena sidan och Fackförbundet ST, Saco-förbundet Trafik och Järnväg (TJ) och Sveriges Ingenjörer å andra sidan.

I *Telekomavtalet* mellan IT- och Telekomföretagen har parterna kommit överens om att tillsätta en arbetsgrupp för att analysera EU-domen.

Tyco-domen i EU-domstolen

Frågan om i vilken omfattning restid enligt EU-rätten ska räknas som arbetstid prövades i EU-domstolen 2015 (mål C-266/14). Bakgrunden i målet var att ett spanskt larminstallationsföretag (Tyco), som installerade larm i hem och i kommersiella anläggningar runt om i Spanien, hade lagt ned sina regionala kontor. Som en följd av detta åkte inte längre de anställda larminstallatörerna via ett regionalt kontor till första kunden på morgonen och hem från sista kunden på eftermiddagen. Restiden mellan det regionala kontoret och kunden, hade tidigare räknats som arbetstid. Frågan gällde om den restid när larminstallatörerna fortsättningsvis åkte direkt från hemmet med tjänstebil till dagens första kund respektive direkt till hemmet från dagens sista kund ska räknas som arbetstid enligt EU:s arbetstidsdirektiv (Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden). Restiden kunde uppgå till 10 mil och vara i tre timmar. Installatörerna var utrustade med mobiltelefoner i vilka de varje dag tog emot en färdplan för varje arbetsdags uppdrag, en färdplan som under dagen kunde ändras.

Domstolen noterade att EU-direktivets definition av arbetstid är att arbetstagaren ”står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter”.

Domstolen konstaterade att den tid det tar för en arbetstagare, med en anställning som den i det nationella målet, att infinna sig hos de kunder som arbetsgivaren anvisar är ”ett nödvändigt medel” för att arbetstagaren ska kunna utföra sitt arbete. Om restiden inte beaktades skulle direktivets skyddssyfte urholkas. I detta sammanhang konstaterar domstolen att innan de regionala kontoren lades ned räknades restiden till/från dagens första/sista kund som arbetstid. Inget hade ju förändrats med avseende på resans natur genom avvecklingen av de regionala kontoren. Den aktuella restiden ansågs alltså uppfylla kriteriet att utföra aktiviteter eller uppgifter.

Vidare konstaterade domstolen att de aktuella arbetstagarna måste anses stå till arbetsgivarens förfogande under restiden, eftersom de under restiden var skyldiga att följa arbetsgivarens instruktioner. Hade de själva kunnat förfoga över sin tid utan större inskränkningar kunde saken ha kommit i ett annat läge. Domstolen fann dock att arbetstagarna inte hade någon möjlighet att fritt förfoga över sin tid, de stod därmed till arbetsgivarens förfogande. Även i detta sammanhang jämförde domstolen med förhållandena före nedläggningen av kontoren, och konstaterade att inte heller då kunde arbetstagarna fritt förfoga över sin tid till/från dagens första/sista kund. Inte heller i detta avseende hade alltså något förändrats.

Slutsatsen blev alltså att EU:s arbetstidsdirektiv ska tolkas så att den dagliga restiden mellan bostaden och den första respektive sista kunden som arbetsgivaren anvisar anses vara arbetstid. Det gäller under sådana omständigheter som i det aktuella fallet där arbetstagarna inte har en fast bestämd arbetsplats eller en arbetsplats där arbetet vanligtvis utförs.

Entreprenadövergångar

Inom vissa branscher är det relativt vanligt att det sker byte av huvudentreprenör vid upphandlingar. Det har föranlett parterna inom vissa avtalsområden att avtala om regler vid entreprenadövergångar.

Det nya *Kraftverksavtalet* mellan EnergiFöretagens Arbetsgivareförening (EFA) och Svenska Elektrikerförbundet innehåller en förhandlingsmodell med regler som gäller vid entreprenadövergångar. Enligt förhandlingsmodellen ska den nya entreprenören uppta förhandling med den lokala fackliga motparten, där frågor om anställnings- och kompetensbehov med mera ska tas upp. Centrala parter ska sedan göra en årlig uppföljning och utvärdering av förhandlingsmodellen.

Även i *Energiavtalet* mellan EnergiFöretagens Arbetsgivareförening (EFA) och Seko finns en sådan modell.

4.4.8 Arbetsgrupper

Svårlösta avtalsfrågor behandlas ofta i arbetsgrupper. I 2016 års överenskommelser var det framför allt frågor som rörde anställningsformer, arbetstid, arbetsmiljö, lönebildning samt jämställdhet och likabehandling som fördes till de arbetsgrupper som tillsattes.

Nedan ges några exempel på partsgemensamma arbetsgrupper inom några olika områden. Arbetsgrupper med inriktning på jämställdhet och likabehandling redovisas i kapitel 5.

Anställningsformer och arbetstidsfrågor

I några avtal är parterna överens om att tillsätta arbetsgrupper som rör anställningsformerna. Det kan handla om att se över de anställningsformer som finns och anpassa dessa till rådande verklighet och det behov som finns. Sådana arbetsgrupper finns till exempel i Skogs- och Lantarbetsgivareförbundets (SLA) *avtal med tjänstemännen och akademikerna*.

I *avtalen som rör Lernia* som tecknas av Almega Tjänsteförbunden å ena sidan och Fackförbundet ST, Lärarförbundet, Seko och Sveriges Ingenjörer å andra sidan har parterna kommit övrens om att en arbetsgrupp med företrädare från företaget respektive lokala förtroendevalda ska gå igenom kollektivavtalets anställningsformer i syfte att klarlägga praxis med mera.

I *Huvudöverenskommelsen* mellan SKL och Pacta å ena sidan och Kommunal å andra sidan åtar sig parterna att gemensamt arbeta för att tillsvidareanställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning, se även kapitel 5.

Arbetsgivarföreningen KFO och Svensk Handel har i *avtalen för butiker och stormarknader* kommit överens om att tillsätta en arbetsgrupp för att se över heltids- och deltidsfrågan. Parterna inom *spårtrafikavtalen* mellan Almega Tjänsteförbunden å ena sidan och Fackförbundet ST, Saco-förbundet Trafik och Järnväg (TJ), Seko och Sveriges Ingenjörer å andra sidan är överens om att anställning på heltid är grundanställningsformen. För att följa upp detta har parterna infört ett bemanningsråd på företagsnivå för att förtroendevalda ska kunna följa användandet av visstids- och deltidsanställningar samt av bemanningsföretag.

Almega Tjänsteförbunden å ena sidan och Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer och Unionen har i *Apoteksavtalet* enats om att tillsätta en arbetsgrupp som, utifrån respektive parts yrkanden, ska diskutera tidpunkter, ersättningsformer och ersättningsnivåer för obekväm arbetstid. Även i avtalet för *Ideella och Idéburna Organisationer* mellan Arbetsgivaralliansen å ena sidan och Akademikerförbunden, Fastighetsanställdas Förbund, Unionen och Vision å andra sidan har parterna enats om att tillsätta en liknande arbetsgrupp som ska behandla övertids- och reseregler med mera.

I flera avtal mellan Svenska Flygbranschen och Svenska Transportarbetareförbundet har parterna enats om att tillsätta arbetsgrupper i syfte att utreda förutsättningarna för att införa arbetstidslagen/arbetstidsbestämmelser i kollektivavtalen.

I flera av LO-förbundens yrkanden fanns kravet att begränsa arbetsgivarnas möjlighet till omreglering av tjänstgöringsgraden till en lägre. I *Serviceentreprenadavtalet* mellan Almega Tjänsteförbunden å ena sidan och Fastighetsanställdas Förbund och Seko å andra sidan tillsattes en arbetsgrupp som ska beskriva omfattningen av så kallad hyvling och på vilket sätt det sker. Detta för att skapa ett bättre partsgemensamt informationsunderlag inför kommande avtalsförhandlingar.

Arbetsmiljö

Flera arbetsgrupper som behandlar frågor som rör arbetsmiljö har tillsatts under 2016. Parterna inom *Industriavtalet* inrättade en arbetsgrupp med uppgift att tills vidare samordna det partsgemensamma arbetet med arbetsmiljöfrågor. Under 2016 och 2017 ska arbetsgruppen rikta särskild uppmärksamhet mot frågan hur tillämpningen utvecklas i fråga om Arbetsmiljöverkets nya föreskrift. Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Den nya föreskriften ska också följas upp av de arbetsgrupper som tillsatts av Mediaföretagen och Svenska Journalistförbundet.

I *Tjänstemannaavtalet* som slöts mellan Arbetsgivareföreningen KFO å ena sidan och Akademikerförbunden, Ledarna och Unionen å andra sidan enades parterna om att tillsätta en permanent arbetsmiljögrupp för att driva arbetsmiljöfrågor partsgemensamt.

Fackligt arbete

I flera avtal har parterna tillsatt arbetsgrupper för frågor som rör fackligt arbete. Det kan handla om att parterna ska göra en översyn av villkoren för fackligt arbete till att röra sig om vikten av väl fungerande lokalt fackligt arbete med mera.

Lönebildning

I flera arbetsgrupper arbetar parterna med att modernisera löneavtalen. *Glasmästeriavtalet* mellan Glasbranschföreningen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet är ett exempel på avtal där parterna har kommit överens om att låta en arbetsgrupp studera framtidens lönemodell.

KFS – Kommunala Företagens Samorganisation och Kommunal har i flera av sina avtal enats om att tillsätta arbetsgrupper med syfte att utreda förutsättningarna för att teckna avtal utan angivet löneutrymme. När det gäller *avtalet Tvättindustri/Textilservice* har Innovations- och kemiarbetsgivarna och IF Metall enats om att tillsätta en arbetsgrupp som ska undersöka förutsättningarna att träffa lokala överenskommelser om lönesystem.

4.5 Avtal om anställningsformer med utbildningsinnehåll

Under 2016 tecknades också avtal med utbildningsinnehåll. SLA Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet å ena sidan och Kommunal å andra sidan har till exempel i *Trädgårdsanläggningsavtalet* enats om ett nytt yrkesintroduktionsavtal.

Svensk Scenkonst och Unionen enades i avtalet avseende *tjänstemän vid orkesterföretag, orkesterföreningar och musikstiftelser* om en utvidgning av regeln om introduktionslön för att möjliggöra yrkesintroduktion för nyanlända oavsett ålder[5] . Även Svensk Handel och Handelsanställdas Förbund har till exempel i *Detaljhandelsavtalet* enats om ett utvidgat yrkespraktikavtal, där åldersgränsen har höjts från 21 till 25 år.

Avtalet mellan Almega Tjänsteföretagen och Kommunal för *fristående förskolor och skolor* innehåller bestämmelser om en arbetsgrupp med uppdrag att undersöka möjligheterna till ett yrkesintroduktionsavtal.

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

4.6 Nya kollektivavtal och avtal som upphört

Antalet avtal på arbetsmarknaden förändras över tid. Det kan ske genom att ytterligare ett fackförbund går in som part 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 2016.

4.6.1 Nya avtal

- Svenska Flygbranschen har tecknat ett nytt kollektivavtal om löner och allmänna villkor med Svensk Pilotförening som omfattar piloter anställda av Global Employer Company.
- Svenska Flygbranschen har tecknat ett nytt kollektivavtal om löner och allmänna villkor med Svensk Pilotförening som omfattar flygkaptener och flygstyrmän hos Cityjet Sverige.
- Innovations- och kemiarbetsgivarna har tecknat ett nytt kollektivavtal (*I-avtalet*) om löner och allmänna villkor med IF Metall. Avtalet ersätter avtalen Allokemisk industri, Stenindustri samt Läder- och Sportartikelindustri.
- Arbetsgivarorganisationerna Motorbranschens Arbetsgivareförbund (MAF) och Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund (PAF) har träffat en överenskommelse med Transportarbetareförbundet avseende en sammanslagning av Bensinstationsavtalet (PAF) och Garageavtalet (MAF). Det nya namnet på avtalet är Bensin- och garageavtalet.

5 Svensk Scenkonst och Akademikerförbunden har för avsikt i avtalet avseende *tjänstemän vid orkesterföretag, orkesterföreningar och musikstiftelser* med mera att utarbeta avtal om introduktion för nyanlända akademiker.

4.6.2 Avtal som upphört

- Konferensanläggningsavtalen *Nya Backagården, Bommersvik och Rönneberga* mellan Arbetsgivareföreningen KFO å ena sidan och Handelsanställdas förbund respektive Kommunal å andra sidan har upphört och ersatts av hängavtal på riksavtalet mellan Visita och Hotell- och restaurangfacket.
- Kommunala Företagens Samorganisation, KFS, bransch *Anläggning* har upphört, och därmed också berörda avtal. Berörda företag har inrangerats i branscherna *Fastigheter och näringsliv* respektive *Konsult och service*.
- *Avtalet för cirkelledare* mellan Studieförbunden och Handelsanställdas Förbund är uppsagt för upphörande.
- *Avtalet för Systembolaget* mellan Svensk Handel och Fastighetsanställdas förbund upphörde att gälla per den 30 april 2016.

4.6.3 Övriga förändringar

- Avtalet *LSG Sky Chefs Sverige AB – Cateringarbete* har övergått från att vara ett företagsavtal till ett riksavtal. Avtalet byter namn till *Avtal avseende cateringarbete inom flygbranschen (cateringavtalet).*
- Kollektivavtalet *Malmö Aviation AB* mellan Svenska Flygbranschen och Svensk Pilotförening har ändrat namn till *Braathens Regional Aviation AB*.
- Svensk Handel ersatte Livsmedelsföretagen som part i kollektivavtalet för *lagerpersonal vid glassföretag, filial- och depålager samt direktsäljare* från och med den 1 januari 2016.
- Byggnadsämnesförbundet blev från och med den 1 januari 2017 en del av Föreningen Industriarbetsgivarna, vilket betyder att Industriarbetsgivarna blir formell motpart gentemot de fackliga organisationerna.

5. Jämställdhet i avtalsrörelsen

I avtalsrörelsen 2016 pekade Svenska Kommunalarbetareförbundet ut undersköterskorna som en kvinnodominerad grupp med lågt löneläge som borde lyftas mer än andra. Förhandlingarna med Sveriges Kommuner och Landsting resulterade i en satsning på undersköterskorna vilket följdes av motsvarande satsningar i Kommunals övriga avtal.

Utöver satsningen på den kvinnligt dominerade gruppen undersköterskor gjordes allmänt sett inga större förändringar i avtalen under 2016 års avtalsrörelse. Kollektivavtalen om löner och allmänna villkor är generellt präglade av att löner ska sättas på ett sätt som är sakligt och inte diskriminerande.

De flesta av de nytecknade avtalen löper på ett år, vilket har bidragit till att förhandlingarna inriktats på löneutrymme och inte på andra frågor. Detta kapitel innehållller en sammanfattning av några avtal ur ett jämställdhetsperspektiv. Jämställdhetsfrågor behandlas ibland tillsammans med andra likabehandlingsfrågor i avtalen. Därför är redovisningen inte alltid begränsad till just jämställdhet.

5.1 Särskilda lönesatsningar

I avtalsrörelsen 2016 gjordes en särskilt uppmärksammad lönesatsning – den för undersköterskor. Därtill finns några avtal som innehåller uttryckliga skrivningar om minskade löneskillnader mellan kvinnor och män som kan vara intressanta att lyfta fram.

5.1.1 Siffersatta lönesatsningar

Särskilda lönesatsningar i form av låglönesatsningar eller satsningar på olika yrkesgrupper har sett lite olika ut i de senaste avtalsrörelserna. I 2016 års avtalsrörelse yrkade Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) en extra lönesatsning på undersköterskor, ett krav som också fick stöd av bland annat IF Metall.

De avtal som sedan tecknades innehöll en särskild lönesatsning för undersköterskor inom Kommunals samtliga berörda avtal.

Avtal med undersköterskesatsning

Svenska Kommunalarbetareförbundet tecknade avtal med en rad arbetsgivarorganisationer om en undersköterskesatsning. Samtliga dessa avtal innehåller en specificering av vilka undersköterskor som omfattas av den särskilda lönesatsningen.

Sveriges Kommuner och Landsting – HÖK16 (36 månader):
Avtalet innehåller en särskild undersköterskesatsning, där löneutrymmet för undersköterskor inom vård och omsorg utgörs av 1 020 kronor 2016. Löneutrymmet för övriga anställda uppgår till 520 kronor. För undersköterskorna görs en fortsatt prioritering med 180 kronor över märket (2017) respektive 150 kronor över märket (2018).

Arbetsgivareföreningen KFO – Hälsa, vård och omsorg (37 månader):
Avtalet innehåller en särskild undersköterskesatsning, där löneutrymmet för undersköterskor utgörs av 730 kronor 2016. Löneutrymmet för övriga anställda uppgår till 500 kronor. För undersköterskorna görs en fortsatt prioritering med 300 kronor över märket (2017) respektive 300 kronor över märket (2018).

KFS – Kommunala Företagens Samorganisation – Vård och omsorg (12 månader):
Avtalet innehåller en särskild undersköterskesatsning, där löneutrymmet för undersköterskor utgörs av 920 kronor 2016. Löneutrymmet för övriga anställda uppgår till 520 kronor.

Arbetsgivaralliansen – Vård och omsorg (12 månader):
Avtalet innehåller en särskild undersköterskesatsning, där löneutrymmet för undersköterskor utgörs av 920 kronor 2016. Löneutrymmet för övriga anställda uppgår till 520 kronor.

Föreningen Vårdföretagarna – Vård, behandling och omsorg (18 månader):
Avtalet innehåller en särskild undersköterskesatsning, där löneutrymmet för undersköterskor utgörs av 1 200 kronor 2017. Löneutrymmet för övriga anställda uppgår till 700 kronor.

Föreningen Vårdföretagarna – Äldreomsorg (18 månader):
Avtalet innehåller en särskild undersköterskesatsning, där löneutrymmet för undersköterskor utgörs av 1 200 kronor 2017. Löneutrymmet för övriga anställda uppgår till 700 kronor.

5.1.2 Ej siffersatta lönesatsningar

Det finns även avtal som innehåller noga angivna mål när det gäller utvecklingen av löneskillnaderna mellan kvinnor och män, men som inte är siffersatta. Två sådana avtal är I- och K-avtalen mellan Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation å ena sidan och Akademikerförbunden, Ledarna, Vision och Unionen å andra sidan. Även om avtalstexten inte är ny för detta avtalsår kan det vara intressant att lyfta fram dessa avtal. I avtalen står det bland annat att:

”Parterna kommer årligen att följa utvecklingen av kvinnors relativa löneläge i förhållande till männens. Partsavsikten är att statistiskt kunna avläsa ett högre relativt löneläge för kvinnorna vid löneavtalsperiodens slut.”

5.2 Andra jämställdhetsfrågor

Under avtalsrörelsen 2016 tecknades avtal inom kommun- och landstingssektorn som syftar till att heltid ska bli den normala sysselsättningsgraden vid nyanställningar. Utanför den offentliga sektorn har också rätten till heltid tagits upp i vissa förhandlingar liksom även andra jämställdhetsfrågor.

5.2.1 Heltid och tillsvidareanställning

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan och Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) å andra sidan är sedan tidigare överens om ambitionen att ”öka andelen heltidsanställningar och/eller skapa förutsättningar för önskad sysselsättningsgrad” (Huvudöverenskommelse om lön och

allmänna villkor, HÖK 13, Centrala protokollsanteckningar). En partsgemensam arbetsgrupp har arbetat med frågan och arbetet har bland annat resulterat i skriften ”Heltid – en del av helheten”. I avtalens allmänna bestämmelser fanns tidigare en bestämmelse om att det vid deltidsanställning skulle eftersträvas att arbetstiden uppgick till i genomsnitt minst 20 timmar per vecka.

I den överenskommelse som SKL/Pacta och Kommunal träffade år 2016 (HÖK 16) har det i Centrala och lokala protokollsanteckningar införts följande. Under rubriken ”Lokalt arbete i syfte att öka heltidsarbete” anges målsättningen att tillsvidareanställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare i högre utsträckning ska arbeta heltid. Alla arbetsgivare ska, i samverkan eller förhandling med det lokala facket, till den sista december 2017 ha tagit fram en plan för hur andelen medarbetare som arbetar heltid kan öka. Årliga avstämningar ska göras fram till den sista maj 2021. Planen för ökad andel heltider ska utgå från verksamhetens behov och resurser. I arbetet för ökad andel heltid ska, om det är möjligt utifrån verksamhetens behov, en sammanhållen arbetstid eftersträvas. Kravet på en plan gäller inte arbetsgivare med färre än 200 anställda. De centrala parterna ska utarbeta råd och stöd till de lokala parterna och årligen göra uppföljningar på nationell nivå avseende ökningen av heltidsanställningar, heltidsarbetande och förekomsten av tidsbegränsade anställningar. Arbetet ska vara slutfört den sista maj 2021. I Allmänna bestämmelser har regeln om deltidsanställning ersatts av en ny. Enligt den nya regeln ska, när arbetstiden för en deltidsanställd höjs, heltidsarbete eftersträvas.

Inom privat sektor har Vårdföretagarna och Kommunal i överenskommelsen om avtalen för Bransch vård och behandlingsverksamhet samt omsorgsverksamhet (E) och Bransch Äldreomsorg (F) enats om ”det långsiktiga målet att heltid ska vara norm”. Parterna anger vidare att ”utifrån verksamhetens behov och om verksamheten så tillåter ska arbetsgivare verka för att arbetstagare anställs på heltid”. Motsvarande skrivningar finns i Arbetsgivarföreningen KFO:s och Kommunals överenskommelse om avtalet Hälsa, vård och övrig omsorg (HVO). I överenskommelsen mellan KFS, Kommunala Företagens Samorganisation, och Kommunal om avtalet för branschområde Vård och Omsorg konstaterar parterna att ”arbetsgivaren bör eftersträva att anställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning”. Vidare kom Arbetsgivaralliansen och Kommunal överens om en ny bestämmelse i de allmänna anställningsvillkoren för bransch- och löneavtalet Vård och Omsorg. Enligt den nya bestämmelsen ska arbetsgivare, utifrån verksamhetens behov, verka för att arbetstagare erbjuds anställning på heltid om verksamheten så tillåter.

Parterna inom handeln, Svensk Handel och Handelsanställdas förbund (Handels), enades om ändrade skrivningar om heltid och deltid i Detaljhandelsavtalet. Enligt den tidigare lydelsen i avtalet konstaterades att ”parternas ambition är att öka antalet heltidsanställningar”. Vidare angavs i avtalet att ”vid deltidsanställningar bör arbetsgivare eftersträva att utifrån verksamhetens krav och behov erbjuda så höga sysselsättningsgrader som möjligt. Om det är möjligt ska arbetsgivare eftersträva den inriktningen på sin personalplanering så att de deltidsanställda erbjuds arbete i minst 20 timmar per vecka”. Enligt det nya avtalet är parternas ambition att ”normen för tillsvidareanställda i handeln ska bli heltid eller deltid med högre sysselsättningsgrad. Om det är möjligt ska arbetsgivarens personalplanering ha inriktningen så att tillsvidareanställda erbjuds arbete i minst 25 timmar per vecka”. Parterna kom också

överens om att genomföra ett gemensamt projekt under perioden april 2016 – mars 2020 med syfte att visa på kollektivavtalets möjligheter när det gäller personalplanering. Målet är att genom rådgivning och utbildning få till stånd en omprövning av personalplaneringen och sysselsättningsmåtten på arbetsplatserna som skapar möjligheter till fler heltider och fler deltidsanställningar med hög sysselsättningsgrad inom detaljhandeln samt minskad andel anställda på allmän visstid.

5.2.2 Uppsägningstid för lediga med graviditetspenning

Måleriföretagen i Sverige och Svenska Målareförbundet kom i kollektivavtalet för måleribranschen överens om att för tillämpningen av bestämmelserna om uppsägningstid i lagen (1982:80) om anställningsskydd jämställa arbetstagare som är lediga med graviditetspenning med arbetstagare som är föräldralediga. Det betyder att om en arbetstagare som är ledig med graviditetspenning sägs upp på grund av arbetsbrist så börjar uppsägningstiden löpa först när arbetstagaren återgår i arbete.

5.3 Arbetsgrupper

I flera avtal har parterna tillsatt arbetsgrupper som behandlar jämställdhet och likabehandling. Samtliga inom privat sektor.

Arbetsgrupper i jämställdhets- och likabehandlingsfrågor

Industrigemensam arbetsgrupp om handledning

Parterna inom Industriavtalet har inom ramen för sina drygt 50 avtal tillsatt en industrigemensam arbetsgrupp om handledning rörande jämställdhet och likabehandling på arbetsplatserna.

- Arbetsgruppen ska ta fram en praktisk handledning rörande jämställdhet och andra likabehandlingsfrågor på arbetsplatserna. Handledningen ska avse konkreta situationer såsom i samband med rekrytering och vid beslut om befordran eller utbildning och kompetensutveckling och inbegripa lönekartläggningsfrågor.
- När det gäller funktionsnedsättning ska handledningen belysa de stöd- och anpassningsåtgärder som kan krävas. Även frågor rörande trakasserier och sexuella trakasserier ska behandlas i handledningen. Arbetsgruppen ska även överväga och dra slutsatser om huruvida det är rättsligt möjligt att göra diskrimineringslagen (2008:567) semidispositiv, bland annat i beaktande av EU-rätten. Gruppens arbete i detta avseende ska ligga till grund för en diskussion inom Industriavtalet huruvida ett påverkansarbete ska inledas gentemot regering och riksdag i syfte att få till stånd ändrad lagstiftning.

I flera andra avtal i branscher utanför industrin är parterna överens om att följa och utvärdera bland annat den arbetsgrupp som tillsatts av industrin avseende handledning i likabehandling.

Energiföretagens Arbetsgivareförening - Energiavtal (elektriker och tekniker)

Parterna har i sina fyra avtal tillsatt en arbetsgrupp för att vid behov uppdatera de två partsgemensamma dokumenten: Lönekartläggning, en vägledning och Energibranschens 6-punktsprogram mot diskriminering.

Sveriges Byggindustrier

- I Tjänstemannaavtalen med Ledarna, Sveriges Ingenjörer och Unionen har parterna enats om att fortsätta arbetet inom arbetsgruppen ”Arbetsgrupp avseende mångfald och ickediskriminering”.
- I Byggavtalet med Svenska Byggnadsarbetareförbundet har parterna tillsatt en arbetsgrupp som i grunden rör branschens rekryteringsmöjligheter. Parterna är överens om att det krävs särskilda insatser för att öka andelen kvinnor i byggbranschen.
- I Väg- och banavtalet med Seko har parterna enats om ett partsgemensamt arbete gällande arbetskläder och verktyg anpassade för alla medarbetargrupper.

Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation

I I-, K- och S-avtalen med Akademikerförbunden, Ledarna, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Unionen och Vision är parterna överens om att göra en översyn av Avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling. Översynen gäller bland annat systematiskt jämställdhetsarbete.

6. Medling, varsel och stridsåtgärder

Omfattningen av varsel, stridsåtgärder och medlingsärenden i förbundsförhandlingar under 2016 påminner om förhållandena under 2013, vilket var det närmast föregående större avtalsåret. Totalt förlorades 10 417 arbetsdagar i strejker och lockouter under året. Det är färre dagar än genomsnittet under åren med större avtalsrörelser sedan år 2000. Antalet lokala avtalstvister visar en sjunkande trend.

Som beskrivits i föregående kapitel var 2016 ett stort avtalsår. Under året löpte 484 avtal ut och 498 avtal tecknades[1]. Avtalsrörelsens omfattning påverkar mängden varsel och konflikter på arbetsmarknaden. Jämfört med år 2015 har det följaktligen varit betydligt fler konfliktvarsel under 2016 och därmed också betydligt fler medlingsärenden, liksom förlorade arbetsdagar på grund av strejker och lockouter. Den regionala medlingsverksamheten, som hanterar lokala ärenden vilka i allmänhet gäller krav på kollektivavtal, minskar över tid. Under 2016 har emellertid ett par lokala ärenden varit av jämförelsevis stor omfattning.

I detta kapitel beskrivs vilka varsel som lagts och stridsåtgärder som vidtagits i förbundsförhandlingar och i lokala tvister mellan enskilda arbetsgivare och fackförbund. I kapitlet redovisas också medlingsverksamheten på central och regional nivå. Inledningsvis ges en beskrivning av reglerna för medling; avslutningsvis görs en jämförelse av konfliktläget i de nordiska länderna och Tyskland.

6.1 Allmänt om medling

Av förordningen (1976:826) om medling i arbetstvister framgår att medlare förordnas av Medlingsinstitutet på ett fast medlingsuppdrag, *fasta medlare,* eller för medling i en viss uppkommen arbetstvist, *särskilda medlare.* Medlarna står under tillsyn av Medlingsinstitutet, som meddelar närmare föreskrifter om deras verksamhet.

Under 2016 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 oftast 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, exempelvis i samband med att nya medlare introduceras. Dessa får på så sätt möjlighet att inledningsvis arbeta tillsammans med mer erfarna kolleger.

---

1 Att fler avtal tecknades än det antal som löpte ut förklaras av att antalet avtal under året inte är konstant. Nya avtal tillkommer, existerande avtal försvinner, avtal tecknas i förtid och dessutom finns en rest av avtal som löpt ut tidigare men de nya avtalen tecknas först under det redovisade året.

6.1.1 Kort om reglerna

Medlingsinstitutet inrättades år 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 beskrivs i detta avsnitt i korthet.

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 i tvisten. Sådan medling brukar betecknas som *tvångsmedling*. Det förekom i ett fåtal förhandlingar om förbundsavtal under Medlingsinstitutets första år att en part varslade och motsatte sig medling. Numera samtycker parterna till medling, så kallad *frivillig medling*. Förklaringen till detta torde vara vetskapen att Medlingsinstitutet bedömer att det föreligger risk för stridsåtgärder när en part har varslat om sådana. Därmed är förutsättningen för tvångsmedling uppfylld och det är inte meningsfullt att motsätta sig medling.

Den vanliga situationen när medlare utses är att en facklig organisation varslar om stridsåtgärder och att Medlingsinstitutet då 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 uppräkning 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.

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 förhandlingar har kört fast och man önskar undvika varsel om stridsåtgärder. Om motparten inte går med på medling kan ett varsel vara ett sätt för en part att ändå få en medling till stånd.

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 Byggavtal.

6.1.2 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. När avtalet har registrerats hos Medlingsinstitutet får, under dess giltighetstid, medlare inte utses utan parternas samtycke om avtalet uppfyller ett antal förutsättningar. Ett sådant förhandlingsordningsavtal ska innehålla

- tidsplaner för förhandlingar
- tidsramar och regler för tillsättande av medlare
- regler om medlares befogenheter
- regler om uppsägning av avtalet.

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 Medlingsinstitutets inrättande. Vid utgången av 2001 hade Medlingsinstitutet registrerat 16 sådana avtal. De omfattade bland annat tillverkningsindustrin (Industriavtalet) och andra betydelsefulla delar av den privata sektorn såsom avtalen för tjänstemän inom transportnäringen och handeln samt staten, kommuner och landsting. Bland de 16 avtalen fanns även sex avtal mellan Ledarna och olika arbetsgivarförbund inom privat sektor. Som mest har 19 avtal varit registrerade samtidigt[2]. Vid utgången av 2016 fanns 15 förhandlingsordningsavtal registrerade hos Medlingsinstitutet. Den senaste förändringen i dessa avtal avser Industriavtalet. Avtalets parter kom 2014 överens om dels ett förtydligande avseende avtalets bestämmelser om ”partsgemensamma överläggningar”, dels en ny slutförhandlingsmodell. Dessa ändringar har 2016 inarbetats i avtalet. Ett nytt Industriavtal gäller därmed från den 13 juni 2016.

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 ungefär 4,3 miljoner anställda.

Att ett visst antal arbetstagare omfattas av förhandlingsordningsavtal betyder emellertid inte att motsvarande andel av kollektivavtalen på förbundsnivå förhandlas fram inom ramen för ett förhandlingsordningsavtal. Det finns omkring 670 kollektivavtal

2 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. Rapporterna finns att ladda ned på www.mi.se/publicerat.

mellan förbundsparter på den svenska arbetsmarknaden. Av dessa är det cirka 100 som sluts av parter som har träffat avtal om förhandlingsordning. De avtalen omfattar ungefär 40 procent av de arbetstagare som täcks av kollektivavtal. De resterande kollektivavtalen omfattas alltså av Medlingsinstitutets medlingsverksamhet.

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 2016

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. TEKO, Sveriges Textil- och Modeföretag ./. Ledarna (2001)

5. Trä- och Möbelindustriförbundet ./. Ledarna (2001)

6. Industriarbetsgivarna ./. Ledarna (2001)

7. 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 tio Saco-förbund (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 (2016)
Parter: Byggnadsämnesförbundet, Grafiska Företagens Förbund, 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

6.1.3 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 bidrar till samhällsekonomisk balans. Förutom att medla i arbetstvister fick institutet också i uppgift att verka för en väl fungerande lönebildning. Medlingsinstitutets uppdrag är alltså betydligt vidare än det uppdrag föregångaren Statens förlikningsmannaexpedition 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.

6.1.4 Samhällsekonomin är överordnad arbetsfreden

I och med att Medlingsinstitutet inrättades 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 var lagstiftningen en bekräftelse av den utveckling som hade 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 gavs 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.

6.1.5 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.

6.2 Medling, varsel och stridsåtgärder i förbundsförhandlingar

Nästan 500 centrala kollektivavtal löpte ut under år 2016. Förutom vid omförhandlingar av kollektivavtal mellan parter som har en fortlöpande avtalsrelation kan medling aktualiseras i samband med att helt nya avtal ska tecknas som en följd av att nya aktörer träder in på marknaden. Under året lämnades varsel om stridsåtgärder i 25 avtalsförhandlingar. Medlingsinstitutet tillsatte medlare i samtliga dessa tvister utom en. Den tvist som institutet inte medlade i gällde ett kollektivavtal inom industrisektorn, där det finns ett förhandlingsordningsavtal med en egen ordning för medling med mera. (Industriavtalet, se avsnitt 6.1.2).

Tvister som i sak och beträffande partsställning låg nära varandra kunde Medlingsinstitutet lägga samman inom ramen för ett och samma medlingsuppdrag. Utöver de avtalsförhandlingar i vilka det lades varsel om stridsåtgärder tillsattes medlare i tre fall på gemensam begäran av parterna. Under året uppgick antalet medlingsärenden hos Medlingsinstitutet därmed till 20, att jämföra med två medlingsärenden under 2015, vilket var ett år med endast ett fåtal avtalsförhandlingar. Avtalsrörelsens omfattning påverkar således omfattningen av den centrala medlingsverksamheten. I **tabell 6.1** visas antalet medlingsärenden i förbundsförhandlingar från och med år 2000 för de år då avtalsrörelserna haft ungefär samma omfattning som den under 2016.

Tabell 6.1 Medlingsärenden i förbundsförhandlingar

År	2001	2004	2007	2010	2012	2013	2016
Medlingar	20	24	30	27	23	25	20

Källa: Medlingsinstitutet

6.2.1 Medlingsärenden under 2016

Medlingsinstitutet brukar beroende på huvudsaklig tvistefråga dela in tvisterna 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. Flertalet tvister under år 2016 handlade främst om annat än lönenivåer. I det följande ges en beskrivning av Medlingsinstitutets medlingsärenden under året.

1. Svenska Flygbranschen och Global Employer Company ./. Svensk Pilotförening

Medlare: Jan Sjölin, Bengt Huldt och Katarina Novák

Bolaget Global Employer Company, GEC, bemannar sådan inrikes flygtrafik som det brittiska flygbolaget FlyBe utför för SAS räkning. GEC var sedan augusti 2015 medlem i Svenska Flygbranschen. Det finns inte något allmänt gällande branschavtal för piloter, i stället tecknas centrala företagsavtal. GEC och Svensk Pilotförening hade fört förhandlingar i syfte att träffa ett kollektivavtal om *löner och allmänna villkor för bolagets piloter*. När någon överenskommelse inte träffades varslade den 4 februari Svensk Pilotförening om stridsåtgärder från och med den 15 februari. De varslade stridsåtgärderna var blockad mot övertidsarbete, blockad mot arbete på ledig dag och blockad mot nyanställning. Bolaget hade vid tidpunkten 48 piloter. Medlare förordnades den 5 februari.

Tvistiga frågor var bland andra lönenivå, avtalsperiodens längd, arbetstid, semester samt formerna för måltidsuppehåll. Den fackliga sidan motiverade sina krav med att dessa avsåg nivåer som fanns i andra centrala företagsavtal i branschen. Tvisten kan betecknas som en tvist om både nivå och principer.

Då parterna stod alltför långt ifrån varandra lämnades ingen hemställan innan stridsåtgärderna bröt ut den 15 februari. Parterna bedömde att effekten av stridsåtgärderna initialt skulle bli mycket begränsade. Samma dag varslade Svensk Pilotförening om utökade stridsåtgärder i form av partiell arbetsnedläggelse varje söndag, måndag och torsdag samt blockad mot att äta mat ombord på flygplanet. Samtidigt varslade Svensk Pilotförening om sympatiåtgärder i form av blockad mot övertidsarbete, blockad mot försäljning av fridag, blockad mot passiva resor med inhyrda företag och blockad mot ytterligare inhyrning av flygbolag. Dessa varsel riktades mot flygbolagen Amapola Flyg AB, Braathens Regional AB, Malmö Aviation AB, Nova Airlines AB, SAS AB och TUIfly Nordic AB. De utökade stridsåtgärderna i primärkonflikten och sympatiåtgärderna skulle träda i kraft den 25 februari.

Svenska Flygbranschen varslade den 17 februari om lockout av samtliga av Svensk Pilotförenings medlemmar i GEC från och med den 27 februari. Det angavs i varslet att Pilotföreningens varsel den 15 februari skulle medföra att piloter inte kunde sysselsättas. Arbetsgivarsidan framhöll därför att dess varsel inte var en upptrappning av konflikten utan en konsekvens av den fackliga sidans varsel om utökade stridsåtgärder.

Den hemställan som medlarna lade den 25 februari besvarades jakande av båda parter dagen efter och alla stridsåtgärder avbröts. Uppgörelsen innebär ett avtal med villkor som liknar villkoren i andra centrala företagsavtal i branschen. Sammanfattningsvis kan konstateras att samtliga stridsåtgärder som hade varslats av den fackliga sidan trädde i kraft, även om de utvidgade åtgärderna liksom sympatiåtgärderna endast var i kraft någon dag. Arbetsgivarsidans lockoutvarsel löstes inte ut. Det kan uppskattas att 21 arbetsdagar gick förlorade i konflikten.

2. Svenska Flygbranschen och Global Employer Company ./. Unionen

Medlare: Jan Sjölin, Bengt Huldt och Katarina Novák

Liksom i förhandlingarna om ett *kollektivavtal för bolagets piloter* (se ovan) strandade den fackliga sidan förhandlingarna om ett kollektivavtal för kabinpersonalen på Global Employer Company, GEC, och varslade om stridsåtgärder. Bolaget hade vid tillfället 33 kabinanställda. Den 10 februari varslade Unionen om arbetsnedläggelse av samtliga arbetsuppgifter som utfördes av kabinanställda i flygkabin, med bas på Arlanda. Samtidigt förklarades arbetsuppgifterna satta i blockad. Vidare varslades om förbud mot inhyrning eller nyanställning vars syfte var att blockerat arbete skulle utföras, liksom mot att överlåta flygningar där arbetet lagts i blockad till andra bolag. Varslet skulle träda i kraft den 22 februari. Medlare förordnades den 11 februari.

För kabinanställda finns ett branschavtal med vissa allmänna villkor. Till avtalet fogas företagsspecifika bilagor. Tvisten handlade om vilka företagsspecifika villkor som skulle gälla för kabinpersonalen på GEC. De huvudsakliga tvistefrågorna rörde avtalsperiodens längd, lönenivåer, lönesystem, arbetstid och semester. Tvisten kan betecknas som en tvist om både nivå och principer.

Medlarna överlämnade en hemställan till parterna den 19 februari. Till denna hemställan tackade arbetsgivarsidan ja medan den fackliga sidan tackade nej. En ny hemställan överlämnades och besvarades den 22 februari med samma resultat som den första hemställan. Konflikten bröt ut samma dag. Påföljande dag, den 23 februari, överlämnades en ny hemställan som båda parter accepterade och stridsåtgärderna avbröts. Uppgörelsen innebar att GEC skulle tillämpa branschavtalet och en företagsspecifik bilaga som bland annat innehåller tarifflöner. Det kan uppskattas att 34 arbetsdagar gick förlorade i konflikten.

3. Arbetsgivaralliansen ./. Unionen

Medlare: Göran Gräslund och Hans Svensson

I förhandlingarna om ett nytt *kollektivavtal för fotbollsspelare* lämnade parterna den 12 februari en gemensam begäran om medling. Avtalet avser herrspelare i Allsvenskan och Superettan. Medlare förordnades den 19 februari. Det var frågor om tjänstepension (premiens storlek) och sjukförsäkring (försäkringens omfattning) som parterna inte hade kunnat komma överens om. Tvisten kan främst betecknas som en tvist om principer. Efter ett antal kontakter med parterna konstaterade medlarna den 9 mars att det saknades förutsättningar för att lägga en hemställan, men att man stod till parternas förfogande för ytterligare medlingsinsatser för det fall förutsättningarna skulle ändras. Parterna valde sedan att ta en paus i förhandlingarna, som återupptogs efter sommaren. Den 2 september träffade parterna ett nytt treårigt avtal med lösningar i pensions- och sjukförsäkringsfrågorna.

4. Måleriföretagen i Sverige ./. Svenska Målareförbundet

Medlare: Inger Örtendahl, Anders Forsberg och Inger Jonasdotter

Efter det att förhandlingarna om ett nytt *kollektivavtal för måleriyrket* strandat varslade Svenska Målareförbundet den 22 mars om stridsåtgärder i form av arbetsnedläggelse och blockad av allt arbete på ett antal utvalda företag och arbetsplatser inom måleriavtalets område. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft i två steg, det första vid cirka fyrtio arbetsplatser och företag den 8 april, och det andra vid ytterligare fem företag den 22 april. Varslet uppskattades av arbetsgivarsidan omfatta cirka 260 arbetstagare. Dagen efter Målareförbundets varsel svarade Måleriföretagen i Sverige med ett varsel om så kallad spegellockout av de medlemmar i Målareförbundet vilka omfattades av den del av förbundets varsel som var avsedd att träda i kraft den 8 april. Lockouten var avsedd att träda i kraft samma dag som Målareförbundets varsel. Medlare förordnades den 23 mars.

Vissa av Svenska Målareförbundets yrkanden var gemensamma för 6F-förbunden (se kapitel 3), bland annat löneökningar med 3,2 procent på en 12-månaders avtalsperiod, räknat på avtalsområdets genomsnittsförtjänst, och förstärkt skydd för den personliga integriteten. Därtill fördes fram ett antal krav specifika för det egna avtalsområdet i frågor om bland annat arbetstidsförkortning, arbetsmiljö, användandet av underentreprenörer och olika ersättningar. En särskild fråga gällde anställdas rätt till förstärkt anställningsskydd under den tid som graviditetspenning uppbärs. En för flera avtalsområden gemensam fråga var konsekvenserna av EU-domen i det så kallade Tyco-målet (se avsnitt 4.4.7). Även denna fråga var aktuell i tvisten mellan parterna. Måleriföretagen i Sverige yrkade att den kostnadsnivå och avtalsperiod som

fastställts inom industrin skulle hållas. Det kan nämnas i sammanhanget att vid tidpunkten för varslen och i medlingens inledningsskede hade ännu inte några nya avtal tecknats inom industrin. Därtill krävde Måleriföretagen att en förändring skulle göras i systemet för avgifter för den ackordsmätning (som utgör underlag för ackordssystemet på avtalsområdet) som utförs av det partsgemensamt ägda företaget Målerifakta AB. Denna fråga kom att bli en central konfliktpunkt mellan parterna. Tvisten kan betecknas som en tvist om nivå och, framför allt, principer.

På den hemställan som medlarna lämnade till parterna den 7 april svarade Måleriföretagen i Sverige ja, medan Svenska Målareförbundet svarade nej. De varslade stridsåtgärderna bröt följaktligen ut påföljande dag. Därefter varslades det om utvidgningar av konflikten och om sympatiåtgärder.

Den 11 april varslade Svenska Målareförbundet om utökade stridsåtgärder i form av arbetsnedläggelse och blockad av arbete på ytterligare 14 företag och arbetsplatser från och med den 22 april. Arbetsgivarsidan bedömde att detta varsel omfattade ytterligare cirka 440 arbetstagare. Även detta varsel möttes av Måleriföretagen i Sverige med varsel om spegellockout från och med samma dag avseende de medlemmar i Målareförbundet som omfattades av de båda av förbundets varsel (den 8 och 11 april) som skulle träda i kraft den 22 april.

Konflikten genererade ett antal sympativarsel från andra fackförbund. Den 12 respektive den 13 april varslade Stockholms Lokala Samorganisation av SAC (Sveriges Arbetares Centralorganisation), Gävle Lokala Samorganisation av SAC och Göteborgs Lokala Samorganisation av SAC om stridsåtgärder för sina medlemmar på de företag och arbetsplatser som angivits i Målareförbundets första varsel. Sympativarslens stridsåtgärder angavs vara av ”samma omfattning och innehåll” som de i Målareförbundets varsel, och det angavs att åtgärderna skulle utvidgas om och när primärkonflikten utvidgades.

Den 19 respektive 20 april varslade de andra 6F-förbunden[3] samt Svenska Musikerförbundet om sympatiåtgärder inom vissa av sina respektive avtalsområden. Sympatiåtgärderna avsåg arbetsnedläggelser och blockader på utvalda företag och arbetsplatser. I flera av sympativarslen lyftes arbetsgivarsidans krav om en förändring i avgiftssystemet för ackordsmätning fram särskilt. Sympatiåtgärderna skulle träda i kraft den 29 april respektive den 2 maj.

Tidigt på dygnet den 22 april överlämnade medlarna en ny hemställan. Inför denna hemställan hade Måleriföretagen i Sverige dragit tillbaka sitt krav om en förändring i systemet för avgifter för ackordsmätning. Även denna gång svarade arbetsgivarsidan ja och den fackliga sidan nej. Senare samma dag överlämnades en tredje hemställan som båda parter tackade ja till. Den träffade överenskommelsen innebar bland annat ett löneökningsutrymme på 2,38 procent på 13 månader, en arbetstidsförkortning om två timmar som avräknas från löneökningsutrymmet och att ledighet med graviditetspenning likställs med föräldraledighet i 11 § lagen (1982:80) om anställningsskydd. Parterna kom också överens om att utarbeta ett nytt statistikavtal för branschen under medverkan av extern expertis.

---

3 Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Elektrikerförbundet, Fastighetsanställdas Förbund och Seko – Service- och kommunikationsfacket

Sammanfattningsvis kan konstateras att samtliga varsel i primärkonflikten löstes ut, även om den utvidgade konflikten bara pågick en dag. Det kan uppskattas att 2 620 arbetsdagar gick förlorade i primärkonflikten. De tre syndikalistfackens varsel löstes också ut. Arbetsgivarsidan bedömer att det totalt förlorades 2 727 arbetsdagar. Därmed skulle cirka hundra dagar bero på syndikalistfackens sympatistrejker.

5. Sveriges Byggindustrier ./. Svenska Byggnadsarbetareförbundet

Medlare: Jan Sjölin och Bengt K.Å. Johansson

Efter det att förhandlingarna om ett nytt *Byggavtal* mellan Sveriges Byggindustrier (BI) och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) strandat varslade Byggnads den 30 mars om stridsåtgärder i form av total arbetsnedläggelse och blockad av allt arbete på ett antal utvalda företag och arbetsplatser. De första stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 12 april. Därefter skulle konflikten utvidgas i två steg, den 19 respektive 26 april, genom att ytterligare företag och arbetsplatser skulle komma att omfattas av sådana stridsåtgärder. Det första steget i varslet skulle enligt Byggnads omfatta cirka 1650 medlemmar och totalt skulle drygt 2600 medlemmar omfattas. Ett sextiotal företag omfattades av varslet. Medlare förordnades den 31 mars.

Ett stort antal frågor var tvistiga mellan parterna. För den fackliga sidan handlade det bland annat om krav som 6F-förbunden hade enats om att driva (se kapitel 3). Bland 6F-kraven fanns till exempel en löneökning på 3,2 procent på en 12-månaders avtalsperiod och stärkt skydd av den personliga integriteten. Därutöver fanns krav om bland annat ett utvecklat huvudentreprenörsansvar, arbetsmiljö, arbetstidsförkortning samt åtgärder för att underlätta för kvinnor och nyanlända att få arbete i byggbranschen. Från arbetsgivarhåll framfördes bland annat krav om att respektera industrins lönenormering och om vissa ändringar i lönesystemets utformning med avseende på ackordet. Tvisten kan betecknas som en tvist om nivå och, framför allt, principer.

Den 4 april lade Byggnads ytterligare ett varsel om total arbetsnedläggelse och blockad av allt arbete på ytterligare ett antal arbetsplatser. Enligt varslet var motivet för detta att två byggbolag, NCC och Peab, på ett flertal arbetsplatser i strid med Byggavtalet hade hindrat Byggnads ombudsmän tillträde till arbetsplatserna. Varslet avsåg arbetsplatser där dessa bolag bedrev verksamhet. BI ansåg att de i detta varsel angivna stridsåtgärderna var otillåtna. Man menade att Byggavtalet inte tillät den typen av besök som Byggnads ombudsmän hade nekats att göra. Den 6 april återkallade Byggnads detta varsel.

Medlarna lämnade en hemställan den 8 april, med begäran om svar påföljande dag. Hemställan innehöll kompromissförslag i en rad av de aktuella frågorna. Arbetsgivarsidan svarade ja och den fackliga sidan svarade nej. Två dagar senare lämnade medlarna en ny och mindre omfattande hemställan, med samma resultat. Därmed bröt det första steget i Byggnads varslade stridsåtgärder ut.

Den 12 och 13 april lämnades sympativarsel från Stockholms, Borås, Gävle respektive Göteborgs Lokala Samorganisation av SAC. Samtliga sympativarsel angavs ha ”samma omfattning och innehåll” som Byggnads varsel och omfatta alla medlemmar i de olika samorganisationerna som berördes av primärkonflikten. Dessa varsel skulle träda i kraft den 21 respektive den 22 april.

Den 12 april varslade BI om lockout som skulle träda i kraft den 22, 25 respektive 26 april. Arbetsgivarsidan bedömde att långt fler arbetstagare skulle beröras av stridsåtgärderna än de som direkt omfattades av Byggnads varsel. Det skulle ske en stor indirekt påverkan genom att nedlagt arbete medförde att även icke strejkuttagna gruppers arbete inte skulle kunna utföras. BI bedömde att Byggnads varsel omfattade drygt 3 700 direkt berörda arbetstagare och drygt 170 arbetsplatser. Indirekt skulle enligt BI ytterligare 400 arbetsplatser och cirka 14 000 arbetstagare beröras av konflikten. Dessutom skulle enligt BI 300 arbetstagare utanför Byggavtalets område beröras, bland annat inom exportindustrin. BI varslade därför om en så kallad skyddslockout i form av en spegel- och konsekvenslockout. Det innebar att lockouten omfattade dels de av Byggnads medlemmar som omfattades av Byggnads varsel, dels medlemmar som *inte* omfattades av varslet, men som arbetade på företag inom Byggavtalet som indirekt skulle påverkas av stridsåtgärderna. Avsikten med den senare delen i varslet var att begränsa de indirekta skadeverkningarna av nedlagt arbete. Den första delen av BI:s lockout skulle beröra 8 000–10 000 arbetstagare.

Den totala omfattningen av de stridsåtgärder som därmed hade varslats om från Byggnads och BI får betraktas som osäker, men åtgärderna skulle ha fått påverkan även utanför Byggavtalets avtalsområde.

En tredje hemställan överlämnades och besvarades den 17 april. Båda parter accepterade medlarnas förslag och Byggnads stridsåtgärder avbröts. Den träffade överenskommelsen innebär bland annat ett avtalsvärde om 2,38 procent på en 13 månaders avtalsperiod och ett gemensamt program kallat ”Byggbranschen, en framtidsbransch. För män och kvinnor”. I hemställan noterade medlarna att det finns frågor där parterna utan tvekan har gemensamma intressen men där lösningar har ”stupat på detaljer och inte sällan på ren misstro mot andra sidans avsikter”. Medlarna konstaterade ”att ett sådant klimat är förödande för ett fruktbart förhandlingsarbete” och manade båda sidor ”att snarast bjuda till för att skapa ett förtroendefullt samarbetsklimat”. Medlarna påpekade att det överenskomna programmet om byggbranschen kunde vara en god bas för att utveckla ett sådant samarbetsklimat.

Sammanfattningsvis trädde den första delen av Byggnads varsel i kraft. Uppskattningsvis förlorades 4 796 arbetsdagar i konflikten.

6. Almega Tjänsteföretagen ./. Sjöbefälsföreningen

Medlare: Gunnar Samuelsson, Gunilla Runnquist och Ella Niia

För sjöbefäl anställda i företag som bedriver trafik i Stockholms och Göteborgs skärgårdar har *tre centrala kollektivavtal* gällt mellan Almega Tjänsteföretagen och Sjöbefälsföreningen, två för Stockholmsområdet (kallade Waxholmsavtalet och Strömmaavtalet) och ett för Göteborgsområdet. Arbetsgivarparten hade sagt upp Waxholmsavtalet till upphörande den 7 april. Bakgrunden till uppsägningen var att en ny entreprenör hade vunnit upphandlingen av trafiken på det avtalsområdet och Almega Tjänsteföretagens avsikt var att den nye entreprenören skulle omfattas av Strömmaavtalet.

Efter strandade förhandlingar om nya kollektivavtal varslade Sjöbefälsföreningen den 30 mars om strejk på ett antal fartyg/turer på ett tiotal företag i Stockholms

och Göteborgs skärgårdar från och med den 12 april samtidigt som strejkdrabbat arbete förklarades i blockad. Den främsta tvistefrågan gällde lönesystemet. Fram till 2014 föreskrev avtalen ett tarifflönesystem. Därefter tecknades avtal, efter yrkanden från arbetsgivarparten och medling, som innebar individuell lönesättning i lokala förhandlingar, men med möjlighet att teckna lokala avtal om att behålla tarifferna. I 2016 års förhandling yrkade Sjöbefälsföreningen om en återgång till ett centralt fastställt tariffsystem. Vidare fanns det från båda parter önskemål om att gå över till ett avtal för hela branschen, dock rådde oenighet om från vilket av de gällande avtalen som villkoren skulle hämtas till ett nytt enhetligt branschavtal. Tvisten kan betecknas som främst en tvist om principer.

Den 30 mars varslade Almega Tjänsteföretagen om lockout av de medlemmar av Sjöbefälsföreningen som omfattades av den fackliga sidans varsel och som var schemalagda för såväl tjänstgöring som ledighet. Lockouten skulle träda i kraft den 12 april.

Medlarna lämnade en hemställan den 10 april. Medlarnas förslag accepterades av Almega Tjänsteföretagen men inte av Sjöbefälsföreningen. Den 12 april bröt konflikten ut. Den 14 april varslade Sjöbefälsföreningen om utökade stridsåtgärder från och med den 26 april. Utvidgningen av konflikten avsåg strejk och blockad mot strejkdrabbat arbete på ett antal sightseeingbåtar i Stockholm hos sju företag. Sjöbefälsföreningens motiv till utvidgningen av konflikten angavs vara att medlemsföretag hos Almega Tjänsteföretagen hade åsidosatt det tidigare fackliga varslet genom att ta in och använda fartyg som inte tagits ut i strejk och att arbetsgivarsidan därmed hade trappat upp konflikten. Sammantaget berördes cirka 80 medlemmar i Sjöbefälsföreningen av de båda fackliga varslen. Dagen efter det fackliga varslet om utökade stridsåtgärder lämnade arbetsgivarsidan ett varsel om utökad lockout, avseende de medlemmar av Sjöbefälsföreningen som omfattades av den fackliga sidans utökade varsel och som var schemalagda för såväl tjänstgöring som ledighet. Den utökade lockouten skulle träda i kraft den 27 april.

Den 15 april lämnades en ny hemställan, med samma resultat som den föregående. Den 27 april lades nya varsel om strejk/blockad respektive lockout som från och med den 11 maj skulle ha utvidgat konflikten ytterligare. Denna utvidgning av konflikten avsåg fem fartyg hos ett företag på Västkusten (den så kallade älvtrafiken i Göteborg). Totalt skulle konflikten komma att omfatta 30–40 fartyg på öst- och västkusten.

En tredje hemställan, som accepterades av båda parter den 30 april, innebar bland annat en återgång till centralt fastställda tariffer med möjlighet att lokalt bestämma att istället tillämpa individuell lönesättning. Det så kallade Waxholmsavtalet upphörde att gälla den 8 april 2016 och för de arbetstagare som tidigare omfattats av detta avtal bestämdes att en särskild löneregler ska gälla till och med den sista december 2016.

Sammanfattningsvis trädde de två första av respektive parts varsel i kraft och 1 101 arbetsdagar kan bedömas ha gått förlorade.

7. IT & Telekomföretagen ./. Unionen respektive Sveriges Ingenjörer, avtalsområden IT och Telekom

Medlare: Christina Rogestam och Göran Ekström

Den främsta tvistefrågan i flera medlingsärenden under året gällde om och i så fall i vilken form så kallad flexpension skulle införas[4]. Med flexpension avses en förstärkt tjänstepension och en förstärkt möjlighet att gå ned i arbetstid från 60 eller 62 års ålder[5]. Så var fallet i förhandlingarna mellan IT & Telekomföretagen och Unionen respektive Sveriges Ingenjörer om nya kollektivavtal på avtalsområdena *IT och Telekom* (två avtal per arbetstagarorganisation), liksom i förhandlingarna på *flera andra avtalsområden* mellan ett Almegaförbund å ena sidan och Unionen respektive Sveriges Ingenjörer å andra sidan (se nedan om flexpensionsfrågan i andra medlingsärenden). Totalt uppskattas cirka 10 000 medlemmar i Unionen och Sveriges Ingenjörer ha omfattats av de varsel som lades i dessa tvister.

Efter strandade förhandlingar varslade Unionen respektive Sveriges Ingenjörer den 6 april om stridsåtgärder i form av arbetsnedläggelse och blockad av strejkdrabbat arbete på ett tiotal företag på ett sextiotal arbetsplatser samt förbud mot inhyrning eller nyanställning avseende arbete som var satt i blockad. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 18 april. Medlare för de fyra tvisterna utsågs den 7 april.[6]

Fackens krav i flexpensionsfrågan innebar att inom ett yrkat löneökningsutrymme om 2,2 procent skulle 0,3 procent kollektivt avsättas för flexpension. Därtill skulle en förstärkt möjlighet införas för medarbetarna att gå ned i arbetstid. Arbetsgivarsidan förklarade sig villig att medverka till extra avsättningar till tjänstepension, men dessa skulle då vara frivilliga för den enskilde arbetstagaren och ske genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, det vill säga ett aktivt val av den enskilde. Ett kompromissförslag från den fackliga sidan var att den enskilde arbetstagaren skulle kunna göra ett aktivt val att avstå från en kollektiv extra avsättning till tjänstepension. Under medlingsarbetet diskuterades om en eventuell avsättning till flexpension skulle regleras i de allmänna villkoren (fackens önskemål) eller i löneavtalen (arbetsgivarsidans önskemål). Därtill var parterna oeniga om storleken på en eventuell avsättning, den fackliga sidan menade att 0,3 procent skulle avräknas från löneutrymmet och avsättas till flexpension medan arbetsgivarsidan ansåg 0,2 procent. Tvisterna kan betecknas som tvister om principer.

Den 7 april varslade Akademikerförbundet SSR om sympatiåtgärder mot IT & Telekomföretagen till stöd för Unionen och Sveriges Ingenjörer i form av arbetsnedläggelse/blockad på utvalda företag och arbetsplatser samt förbud mot inhyrning eller nyanställning för utförande av blockerat arbete. Sympatiåtgärderna skulle träda i kraft den 18 april. Den 11–13 april varslade Solna Lokala Samorganisation (LS) av SAC, Fackföreningen Söder om Åsen, Stockholms LS av SAC, Gävle LS av SAC respektive Göteborgs LS av SAC om sympatiåtgärder med början under perioden 19–22 april. Dessa sympativarsel var något olika utformade avseende stridsåtgärdernas omfattning.

---

4 Se avsnitt 3.2.1 angående försöket att lösa frågan på förbundsövergripande nivå i förhandlingar mellan PTK och Svenskt Näringsliv.

5 Flexpension är den benämning som används i tjänstemannaavtal. I arbetaravtal brukar motsvarande benämnas delpension.

6 För dessa avtalsområden gäller ett förhandlingsordningsavtal, Tjänstesektorns förhandlingsavtal. Om parterna inte hänför en tvist om ett nytt förbundsavtal till Tjänstesektorns förhandlingsutskott gäller enligt förhandlingsavtalet bestämmelserna om medling i medbestämmandelagen.

I samtliga fall avsåg de stöd för både Unionen och Sveriges Ingenjörer. I några fall angavs att varslen avsåg avtalsområdena för IT, Telekom och Svensk Teknik och Design (se nedan), i något fall endast de två först nämnda och i ytterligare något fall formulerades varslet mer allmänt (och räknas i årsrapporten som två varsel).

Post- och telestyrelsen (PTS) begärde i en skrivelse den 13 april att vissa undantag skulle göras från de stridsåtgärder som varslats om inom telekomområdet med hänsyn till det allmännas intresse (begäran avsåg även de stridsåtgärder som Seko, Service- och kommunikationsfacket hade varslat om i sin tvist med IT & Telekomföretagen, se om det medlingsärendet längre ned). PTS ansåg att de undantag från stridsåtgärder som de fackliga organisationerna hade angivit i sina respektive varsel ”inte på ett adekvat och tillräckligt sätt tillgodoser de samhällsviktiga verksamheter eller de vitala samhällsintressen som kommer trädas för när i händelse av strejk.” PTS begärde två typer av undantag, dels allmänna undantag som syftade till att begränsa samhälleliga konsekvenser av olika slags störningar i den elektroniska kommunikationen i landet (nätövervakning, incidenthantering, felavhjälpning med mera), dels kundspecifika undantag. Begäran prövades den 18 april i den särskilda partssammansatta nämnd som finns för ändamålet[7]. Nämnden kunde inte enas i bedömningen om de varslade stridsåtgärderna skulle gå ut över vitala samhällsintressen och PTS begäran bifölls därför inte.

Den 14 april lämnade arbetsgivarsidan i de olika tvisterna mellan Almegaförbund å ena sidan och Unionen respektive Sveriges Ingenjörer å den andra sidan en fredspliktsinvändning. Man ansåg att de varslade stridsåtgärderna avsåg pensionsfrågor som är reglerade i ITP-avtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK. Unionen och Sveriges Ingenjörer väckte därför den 15 april talan vid Arbetsdomstolen för att få prövat om de varslade stridsåtgärderna var lovliga och yrkade ett interimistiskt beslut i saken. Samma dag meddelade Unionen och Sveriges Ingenjörer, liksom Akademikerförbundet SSR, att man sköt upp de varslade stridsåtgärderna i avvaktan på Arbetsdomstolens prövning.

Arbetsdomstolen beslutade den 21 april att avslå fackförbundens yrkanden om interimistiskt beslut. Domstolen konstaterade att det som dittills framkommit om ITP-avtalet talade för att fredsplikt råder i frågan om hur mycket arbetsgivare ska betala i avgift för arbetstagares ålderspension, i vart fall om avgifterna ska inlemmas i ITP:s administrativa system. Se vidare om Arbetsdomstolens beslut i detta mål i avsnitt 8.5. Samma dag återkallade de fackliga organisationerna sina varsel och medlingen avslutades. Inga stridsåtgärder verkställdes. Avtal med ett avtalsvärde enligt ”industrimärket” träffades en tid senare, utan någon reglering av flexpension. (Se avsnitt 4.4.4).

8. Medieföretagen ./. Unionen

Medlare: Christina Rogestam och Göran Ekström

Efter strandade förhandlingar mellan parterna avseende ett nytt kollektivavtal för *Public serviceföretag* varslade Unionen den 6 april om stridsåtgärder i form av arbetsnedläggelse och blockad av strejkdrabbat arbete på tre företag på cirka 20 arbetsplatser samt förbud mot inhyrning eller nyanställning avseende arbete som var satt i blockad. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 18 april. Medlare utsågs den 7 april.

7 Huvudavtal SFO-LO/PTK. Avtalet är från 1982 och gäller mellan de nu aktuella parterna. Arbetsgivarföreningen SFO var arbetsgivarorganisation för statliga bolag.

Även i denna medling var flexpensionsfrågan den främsta tvistefrågan, se beskrivning av medlingsärendet närmast ovan. Tvisten kan betecknas som en tvist om principer. I denna tvist lämnades inga sympativarsel.

Den 14 april lämnade arbetsgivarsidan en fredspliktsinvändning. Man ansåg att de varslade stridsåtgärderna avsåg pensionsfrågor som är reglerade i ITP-avtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK. Unionen väckte därför den 15 april talan vid Arbetsdomstolen för att få prövat om de varslade stridsåtgärderna var lovliga och yrkade ett interimistiskt beslut i saken. Samma dag meddelade Unionen att man sköt upp de varslade stridsåtgärderna i avvaktan på Arbetsdomstolens prövning.

Medlingen avslutades efter det att Arbetsdomstolen meddelat sitt beslut den 21 april. Inga stridsåtgärder verkställdes. Avtal med ett avtalsvärde enligt ”industrimärket” träffades en tid senare, utan någon reglering av flexpension.

9. Almega Tjänsteförbunden ./. Unionen respektive Sveriges Ingenjörer (avtalsområde Svenska Teknik & Designföretagen)

Almega Tjänsteförbunden ./. Unionen (avtalsområdet Säkerhetsföretagen samt serviceentreprenad- och specialserviceföretagen samt avtalsområdet Utveckling och Tjänster)

Medlare: Malte Eriksson, Torgny Wennström och Anders Hammarbäck

Efter strandade förhandlingar varslade Unionen respektive Sveriges Ingenjörer den 6 april om stridsåtgärder på avtalsområdet *Svenska Teknik & Designföretagen* (STD-företagen) i form av arbetsnedläggelse och blockad av strejkdrabbat arbete på sex företag på ett trettiotal arbetsplatser samt förbud mot inhyrning eller nyanställning avseende arbete som var satt i blockad. Samma dag lade Unionen varsel med motsvarande innehåll på avtalsområdet *Säkerhetsföretagen samt serviceentreprenad- och specialserviceföretagen.* Tre företag på ett sextiotal arbetsplatser berördes. Dagen efter lämnade Unionen ett varsel med motsvarande innehåll avseende avtalsområde *Utveckling och Tjänster.* Här berördes fyra företag på cirka 240 arbetsplatser. Samtliga nu nämnda varslade stridsåtgärder skulle träda i kraft den 18 april. Medlare för de fyra tvisterna utsågs den 7 april[8].

Även i denna medling var flexpensionsfrågan den främsta tvistefrågan, se beskrivning ovan. Tvisterna kan betecknas som tvister om principer.

Den 7 april varslade Akademikerförbundet SSR Almega Tjänsteförbunden om sympatiåtgärder till stöd för Unionen och Sveriges Ingenjörer på utvalda företag och arbetsplatser inom avtalsområdet STD-företagen i form av arbetsnedläggelse/blockad samt förbud mot inhyrning eller nyanställning som hade till syfte att utföra blockerat arbete. Sympatiåtgärderna skulle träda i kraft den 18 april. Den 11–13 april varslade Solna LS av SAC, Stockholms LS av SAC och Göteborgs LS av SAC om sympatiåtgärder inom avtalsområdet STD-företagen. Dessa sympativarsel var något olika utformade avseende stridsåtgärdernas omfattning. Sympatiåtgärderna skulle träda i kraft under perioden 19–22 april.

Den 14 april lämnade arbetsgivarsidan i de olika tvisterna mellan Almegaförbund å ena sidan och Unionen respektive Sveriges Ingenjörer å den andra sidan en fredspliktsinvändning. Man ansåg att de varslade stridsåtgärderna avsåg pensionsfrågor som var reglerade i ITP-avtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK. Unionen och Sveriges Ingenjörer väckte därför den 15 april talan vid Arbetsdomstolen för att få prövat om de varsla-

8 Tjänstesektorns förhandlingsavtal gäller även för avtalsområdet STD-företagen.

de stridsåtgärderna var lovliga och yrkade ett interimistiskt beslut i saken. Samma dag meddelade Unionen och Sveriges Ingenjörer, liksom Akademikerförbundet SSR, att man sköt upp de varslade stridsåtgärderna i avvaktan på Arbetsdomstolens prövning.

Medlingen avslutades efter det att Arbetsdomstolen meddelat sitt beslut den 21 april. Inga stridsåtgärder verkställdes. Avtal med ett avtalsvärde enligt ”industrimärket” träffades en tid senare, utan någon reglering av flexpension.

10. IT & Telekomföretagen ./. Seko, Service- och kommunikationsfacket

Medlare: Christina Nygårdh och Katarina Novák

Även i förhandlingarna mellan IT & Telekomföretagen och Seko, Service- och kommunikationsfacket om ett nytt *kollektivavtal för Telekom* var flexpensionsfrågan aktuell. Seko yrkade att ett system för flexpension med kompletterande pensionsavsättningar och en rätt till deltid i pensionssyfte skulle införas. Flexpensionsfrågan var bara en av ett flertal tvistiga frågor. Seko yrkade en lägstlönesatsning i form av ytterligare ett lönesteg. Vidare yrkades bland annat att restid för fälttekniker med flera skulle räknas som arbetstid i större omfattning (mot bakgrund av EU-domstolens dom i det så kallade Tyco-målet, se avsnitt 4.4.7), en reglering till skydd för den personliga integriteten och att alla medlemmar skulle garanteras en minsta löneökning i form av en individgaranti. Seko hade under förhandlingarna, i enlighet med Svenskt Näringslivs och LO:s rekommendation, accepterat det löneökningsutrymme som lagts fast inom industrin. Tvisten kan betecknas som en tvist om principer. Efter strandade förhandlingar varslade Seko den 6 april om stridsåtgärder i form av total arbetsnedläggelse på tio företag med angivna verksamhetsområden samt blockad av arbete som omfattades av arbetsnedläggelsen. Varslet skulle omfatta cirka 1 100 medlemmar. Därtill varslades om övertids- och nyanställningsblockad för samtliga medlemmar inom Telekomavtalets tillämpningsområde. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 18 april. Medlare förordnades den 8 april.

Denna medling hade på grund av flexpensionsfrågan beröringspunkter med de ovan beskrivna medlingsärendena mellan olika Almegaförbund och Unionen respektive Sveriges Ingenjörer. I denna tvist gjordes ingen fredspliktsinvändning (Seko är inte part i ITP-avtalet), men Seko beslutade två gånger på medlarnas begäran att senarelägga stridsåtgärderna i avvaktan på Arbetsdomstolens beslut i fredspliktsfrågan i de andra tvisterna[9].

Den 18 april varslade Stockholms LS av SAC om sympatiåtgärder av ”samma omfattning och innehåll som det som anges i Sekos varsel”. Sympatiåtgärderna skulle träda i kraft den 29 april.

Den 21 april tackade båda parterna ja till medlarnas hemställan. Några stridsåtgärder verkställdes därmed inte. Uppgörelsen innebar bland annat ett avtalsvärde på 2,38 procent på tretton månader (det vill säga 2,2 procent i tolvmånaderstakt), en reglering till skydd för den personliga integriteten samt att parterna skulle inrätta en arbetsgrupp för att analysera konsekvenserna på avtalsområdet av domen i Tyco-målet.

---

9 Som nämndes i beskrivningen av medlingsärendet mellan IT & Telekomföretagen och Unionen respektive Sveriges Ingenjörer var även Sekos varsel föremål för prövning i den Partssammansatta nämnden.

11. Medieföretagen ./. GS, Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch

Medlare: Leif Ohlsson, Christina Rogestam och Eva-Helena Kling

I förhandlingarna om ett nytt *Tidningsavtal* yrkade GS, Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch rätt till deltid efter 60 års ålder (man hade inledningsvis även yrkat kompletterande pensionsavsättning för att möjliggöra delpension, ett yrkande som hade släppts mot bakgrund av utgången i ovan beskrivna tvister i flexpensionsfrågan) och ytterligare ett lönesteg i avtalets lägstlönesystem. Efter strandade förhandlingar varslade GS den 6 maj om stridsåtgärder i form av total arbetsnedläggelse för samtliga grafiska medarbetare på tre tidningstryckerier och blockad av strejkdrabbat arbete. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 18 maj och omfatta cirka 300 medlemmar. Medlare förordnades den 9 maj. Tvisten kan betecknas som en tvist om principer.

Parterna tackade ja till ett medlarbud den 16 maj. Några stridsåtgärder verkställdes därmed inte. Överenskommelsen innebär ett avtalsvärde om 2,2 procent, varav 0,3 procent avsattes för att täcka kostnaden av det förändrade lägstlönesystemet med tre steg (i stället för två) baserat på branschvana. Vidare kom man överens om särskilda regler för möjligheterna att från 60 års ålder ”varaktigt gå ner i arbetstid”.

12. Stanley Security Sverige AB ./. Svenska Elektrikerförbundet

Medlare: Kurt Eriksson och Malte Eriksson

Mellan bolaget Stanley Security AB och Svenska Elektrikerförbundet (SEF) gäller Larm- och Säkerhetsavtalet. Avtalet är en ”företagsanpassning” av det mellan Elektriska Installatörsorganisationen (EIO) och SEF gällande Installationsavtalet. Efter strandade förhandlingar om ett nytt *Larm- och Säkerhetsavtal* varslade SEF den 11 maj om stridsåtgärder i form av arbetsnedläggelse och blockad av allt arbete inom avtalsområdet. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 23 maj och omfatta de cirka 220 SEF-medlemmarna i bolaget. Medlare förordnades den 12 maj.

SEF yrkade bland annat att ett antal regler motsvarande nya regler i Installationsavtalet skulle föras in i Larm- och Säkerhetsavtalet. Den huvudsakliga tvistefrågan gällde arbetstid, närmare bestämt i vilken omfattning viss restid skulle räknas som arbetstid (se avsnitt 4.4.7 angående domen i det så kallade Tyco-målet i EU-domstolen). SEF accepterade den ökningstakt av arbetskraftskostnaderna som hade lagts fast i avtalen inom industrin. Tvisten kan betecknas som en tvist om principer.

Den 18 maj accepterade båda parter medlarnas hemställan och några stridsåtgärder verkställdes därmed inte. Överenskommelsen innebar bland annat en trettonmånaders avtalsperiod, löneökningar om 2,38 procent, att parterna enades i den nämnda arbetstidsfrågan samt vissa justeringar i avtalets regler om skydd för arbetstagarnas personliga integritet.

13. Sveriges Hamnar ./. Svenska Transportarbetareförbundet

Medlare: Karl Olof Stenqvist och Malte Eriksson

Efter strandade förhandlingar om ett nytt *Hamn- och Stuveriavtal* varslade Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) den 18 maj om stridsåtgärder i två steg. Det första steget skulle verkställas den 28 maj och bestå av blockad mot övertids- och mertidsarbete omfattande samtliga arbetstagare inom verksamhetsområdet

samt blockad mot nyanställning och inhyrning. Det andra steget avsåg total arbetsnedläggelse vid ett antal utvalda hamnar/terminaler den 31 maj och den 7 juni. Samtidigt förklarades allt arbete som omfattades av konfliktåtgärderna i blockad. Medlare förordnades den 19 maj.

Den huvudsakliga tvistefrågan gällde Transports krav att höja den garantiersättning (från timpenning i minst tre timmar till minst fyra timmar) som visstidsanställda arbetstagare (så kallade blixtar) erhåller när de tas ut och inställer sig till arbete och hur detta skulle kostnadsberäknas. Transport hade accepterat det märke som satts genom avtalen inom industrin. Tvisten kan betecknas som en tvist om principer.

Parterna accepterade medlarnas hemställan den 26 maj och några stridsåtgärder utbröt därmed inte. Överenskommelsen innebar bland annat en avtalsperiod på tretton månader, löneökningar på 2,28 procent och att garantiersättningen för visstidsanställa arbetstagare höjdes från tre till fyra timmar.

14. Scandinavian Airlines System (SAS) och Svenska Flygbranschen ./. Svensk Pilotförening

Medlare: Gunilla Runnquist och Claes Ennerberg

Efter strandade förhandlingar om ett nytt *kollektivavtal för piloter anställda i SAS* varslade Svensk Pilotförening (SPF) den 24 maj om stridsåtgärder i två steg. Det första steget skulle träda i kraft den 3 juni, avse medlemmar sysselsatta i kortlinjeproduktion vid SAS bas på Arlanda och bestå av blockad mot arbete på ledig dag, mot övertidsarbete, mot måltidsuppehåll ombord och mot passiva överföringar med inhyrda flygbolag. Det andra steget skulle verkställas den 7 juni, avse samma medlemmar och bestå av total arbetsnedläggelse. Varslet omfattade cirka 350 piloter. Medlare förordnades den 25 maj.

Parterna var oeniga om ett stort antal frågor. På den fackliga sidan fanns ett missnöje med hur det avtal som tecknades 2015 hade tillämpats. SPF ansåg att det avtalet, som var väsentligt mindre till omfattning än tidigare mellan parterna gällande avtal (den så kallade Gröna boken), hade gett upphov till oklarheter och tolkningsproblem. SPF yrkade mot den bakgrunden ett antal förtydliganden och förändringar i de allmänna villkoren och därtill en lönehöjning om 3,5 procent, en gemensam tarifflönelista (i stället för två listor, varav den ena gäller för piloter anställda från och med februari 2005 och innebär lägre lönenivåer), obligatorisk tillsvidareanställning, minskad omfattning av inhyrning samt att kollektivavtal av ”skandinavisk typ” ska gälla i de bolag som inhyrning sker från. Arbetsgivarsidans inställning var att det nya avtalet måste rymmas inom den kostnadsökningsnorm om 2,2 procent som lagts fast inom industrin och att man inte accepterade krav som skulle inskränka arbetsgivarens arbetsledningsrätt. SAS egna yrkanden var bland andra mer flexibla regler för semesterförläggning, ändringar av ledighetsregler, utökade möjligheter till inhyrning samt ett avskaffande av rätten att behålla lönenivån vid omplacering i samband med att en pilot inte längre kan utföra flygtjänst (så kallad Loss of Licence). Tvisten kan betecknas som en tvist om både nivåer och principer.

Efter det att 2015 års kollektivavtal löpte ut den 31 mars 2016 (efter sedvanlig uppsägning för omförhandling) löpte det prolongerade avtalet med sju dagars uppsägningstid. Det uppmärksammades att SPF inte hade sagt upp det prolongerade avtalet i samband med att ovan nämnda varsel lades, vilket föranledde SPF att den

31 maj återkalla det lagda varslet, säga upp det prolongerade avtalet och varsla på nytt. Det nya varslet avsåg samma medlemmar som i det den 24 maj lagda varslet och bestod denna gång av stridsåtgärder endast i form av total arbetsnedläggelse som skulle träda i kraft den 10 juni.

Den 1 juni svarade Svenska Flygbranschen och SAS med motåtgärder i form av indragning av alla biljettförmåner för de piloter som omfattades av SPF:s strejkvarsel. Denna stridsåtgärd skulle träda i kraft den 13 juni. Den 3 juni varslade arbetsgivarsidan om lockout av de piloter som omfattades av SPF:s strejkvarsel. Lockouten skulle verkställas den 15 juni.

Dagen innan strejkvarslet skulle utlösas lade medlarna en hemställan till parterna. Arbetsgivarsidan accepterade denna men det gjorde inte den fackliga sidan. Den 10 juni bröt följaktligen strejken ut. Den 12 juni lades en ny hemställan som fick samma resultat som den första. Den 14 juni lades en tredje hemställan som båda parter accepterade. Överenskommelsen innebar att avtalet fortsätttningsvis innehåller endast en tarifflönelista, i vilken tarifferna räknades upp med 2,2 procent. Vidare innebär överenskommelsen att rätten för piloter att behålla sin lön i samband med Loss of Licence slopades och en större möjlighet för SAS att hyra in externa flygbolag. Den träffade överenskommelsen innebar en avtalskostnadsökning på 2,2 procent.

Sammanfattningsvis trädde strejkvarslet och arbetsgivarsidans varsel om indragna biljettförmåner i kraft, dock inte lockoutvarslet. Cirka 1 400 arbetsdagar gick förlorade. Därtill påverkades ett stort antal resenärer under de fyra dagar som strejken pågick. Enligt SAS uppskattas cirka 100 000 resenärer ha påverkats av inställda avgångar på grund av konflikten.

15. Svenska Flygbranschen ./. Svensk Pilotförening (SPF)

Medlare: Bengt Huldt och Katarina Novák

Flertalet kollektivavtal för piloter är företagsavtal, mellan SPF å ena sidan och det aktuella företaget å andra sidan. Det finns dock även ett branschavtal, *kollektivavtalet Regionalflyg – piloter*. Detta avtal gäller för närvarande endast för ett bolag, Braathens Regional Airways (BRA), och omfattar drygt 100 piloter. Mellan BRA och SPF gäller dessutom två lokala avtal (Sverigeavtalet och Brommaavtalet) som innehåller regler om tjänstgöringstid, vila och fritid. Efter strandade förhandlingar om ett nytt Regionalflygsavtal varslade SPF den 24 maj Svenska Flygbranschen om stridåtgärder i form av blockad mot arbete på ledig dag, mot ändring i tjänstgöringsprogram, mot övertids- och mertidsarbete samt mot inhyrning av arbetskraft. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 3 juni. Medlare förordnades den 25 maj.

En stor mängd frågor var tvistiga mellan parterna. SPF:s yrkanden handlade bland annat om inhyrning och anställningsskydd, utökad semester, arbetstid och tjänstgöringstid. I fråga om lön yrkades en nivåhöjning i linje med industrimärket, men arbetsgivarsidan bedömde att SPF:s yrkanden sammantagna översteg märket. Tvisten kan betecknas som en tvist i första hand om principer.

Liksom i konflikten mellan SPF och SAS (se ovan) uppmärksammades i denna konflikt att SPF inte hade sagt upp det prolongerade avtalet i samband med att varsel lades den 24 maj. SPF återkallade därför sitt varsel den 31 maj, sade samma

dag upp det prolongerade avtalet och lade ett nytt varsel med samma innehåll som det första. Varslet skulle träda i kraft den 10 juni. Inte heller de två nämnda lokala avtalen var uppsagda när varslen lades. Dessa avtal sades upp den 7 respektive den 9 juni till upphörande den 7 september (Sverigeavtalet) och 9 februari 2017 (Brommaavtalet). Den 9 juni varslade Svenska Flygbranschen å sin sida om stridsåtgärder i form av en indragning av alla biljettförmåner samt nyttjande av semesterlägenheter på Mallorca. Varslet omfattade alla piloter i BRA som är organiserade i SPF och skulle träda i kraft den 20 juni.

Medlarna lade en hemställan den 9 juni, vilken arbetsgivarsidan svarade ja till, men den fackliga sidan svarade nej och stridsåtgärderna trädde i kraft. En ny hemställan lades och accepterades av bägge parter den 15 juni. Överenskommelsen innebar en ettårig avtalsperiod och att lönetarifferna liksom övriga ersättningar och tillägg räknades upp med 2,2 procent. Arbetsgrupper tillsattes dels i frågor som regleras i de lokala avtalen, dels för att utvärdera åtgången av förberedelsetid inför flygning. Vidare enades parterna om att inrätta ett partsgemensamt utvecklingsråd för att diskutera tillämpningen och tolkningen av kollektivavtalets regler beträffande bland annat frågor om inhyrning.

De verkställda stridsåtgärderna pågick därmed under perioden 10–15 juni. Även om det inte handlade om strejk medförde stridsåtgärderna att flygningar fick ställas in med påföljande ekonomiska konsekvenser för bolaget.

16. Almega Tjänsteförbunden ./. Fastighetsanställdas Förbund och Seko, Service- och kommunikationsfacket

Medlare: Malte Eriksson och Sture Nordh

Sedan förhandlingarna mellan parterna om ett nytt kollektivavtal för *serviceentreprenad* strandat varslade Fastighetsanställdas Förbund (Fastighets) och Seko, Service- och kommunikationsfacket (Seko) den 2 juni om stridsåtgärder från och med den 15 juni. Stridsåtgärderna skulle bestå dels av övertids-, mertids- och nyanställningsblockad samt förbud mot inhyrning av personal inom hela avtalets tillämpningsområde, dels av total arbetsnedläggelse och blockad av arbete på tolv företag och arbetsplatser. Fastighets organiserar cirka hälften av de 25 000 arbetstagare som omfattas av avtalet, Seko endast en mindre del.

Stridsåtgärderna skulle ha påverkat städarbetet hos företag inom bland annat industrin. I vissa fall med stoppad produktion som följd efter någon eller några dagar.

Den fackliga sidan accepterade det märke som hade satts inom industrin i enlighet med Svenskt Näringslivs och LO:s rekommendation. Parterna var dock oeniga om vilka kostnadsbesparingar som skulle göras för att ett löneutrymme om 590 kronor per heltidsanställd skulle kunna fastställas. Arbetsgivarsidan föredrog ett lägre krontalspåslag och lägre uppräkning av lägstalönerna, medan den fackliga sidan ville ha det nämnda krontalspåslaget i kombination med andra kostnadsminskande åtgärder. Vidare var parterna oense om bland annat ett fackligt yrkande om minskade möjligheter till så kallad hyvling, det vill säga att begränsa arbetsgivarens möjligheter att minska sysselsättningsgraden för arbetstagarna. Tvisten kan beskrivas som en tvist om både nivå och principer.

Tvisten föranledde en rad varsel om sympatiåtgärder. Fastighets varslade den 3 juni Almega Tjänsteförbunden om sympatiåtgärder i form av total arbetsnedläggelse och blockad av allt arbete på två arbetsplatser inom ett annat avtalsområde (Specialservice) från och med den 16 juni. Samma dag varslade Seko Almega Tjänsteförbunden om sympatiåtgärder i form av total arbetsnedläggelse och blockad avseende samtliga medlemmar på ett antal utvalda företag och fartyg/arbetsställen inom avtalsområdet för skärgårdstrafik, också det från och med den 16 juni. Den 8 juni varslade Svenska Målareförbundet och Svenska Elektrikerförbundet (SEF) om sympatiåtgärder. Varslen var riktade mot Måleriföretagen i Sverige respektive Elektriska Installatörsorganisationen och Energiföretagens Arbetsgivareförening och avsåg total arbetsnedläggelse och blockad av allt arbete på ett antal utvalda företag och arbetsplatser. Varslen skulle träda i kraft den 17 juni. I motiveringen av sympativarslen hänvisade Målareförbundet och SEF till den rekommendation som antagits av Svenskt Näringsliv och LO. Den 10 juni varslade Svenska Byggnadsarbetareförbundet Sveriges Byggindustrier och VVS Företagen om sympatiåtgärder i form av total arbetsnedläggelse och blockad av allt arbete hos några företag och arbetsplatser inom Byggavtalets respektive Teknikinstallationsavtalets område. Byggnads sympatiåtgärder skulle träda i kraft den 22 juni.

Den hemställan som lades den 9 juni accepterades av båda parter den 10 juni, några stridsåtgärder verkställdes därmed inte. Överenskommelsen innebar en tolvmånaders avtalsperiod med ett löneökningsutrymme om 590 kronor per heltidsanställd och en höjning av lägstalönen med samma belopp. Kostnadsbesparingar gjordes på ersättningar, tillägg, så kallade branschvanetillägg och ungdomslöner. Kostnaden för avtalsperioden beräknades till 2,2 procent. Vidare enades parterna om bland annat en gemensam arbetsgrupp för att kartlägga förekomsten av hyvling.

17. Vårdföretagarna ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet

Medlare: Gunilla Runnquist och Katarina Novák

Efter strandade förhandlingar om ett nytt kollektivavtal för *personlig assistans (bransch G)* mellan Vårdföretagarna och Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal), varslade Kommunal den 1 september om stridsåtgärder med ikraftträdande den 13 september. Varslet omfattade blockad mot nyanställning och mot inhyrning inom avtalsområdet, som omfattar cirka 27 500 arbetstagare. Medlare förordnades den 2 september.

Kommunal hade inledningsvis yrkat 620 kronor per månad i löneökning (motsvarande 2,8 procent), men hade under förhandlingarna meddelat att man accepterade 2,2 procent. Därtill yrkade man ändring av vissa villkorsfrågor. Man ville exempelvis ha bättre kontrollmöjligheter av hur arbetsgivarna tillämpar de så kallade all inclusive-avtalen med medarbetarna (enligt vilka betalning av lön, jourersättning, ob-tillägg med mera bakas samman), och man ville också ha förbättrade jourvillkor. Arbetsgivarsidan framhöll att man inte hade möjlighet att teckna avtal i nivå med märket om 2,2 procent vilket motsvarade 487 kronor per heltidsanställd på avtalsområdet. Vårdföretagarna ansåg att uppräkningen av den så kallade assistansersättningen som vårdföretag erhåller från staten för utförande av personlig assistans inte var tillräckligt hög för att täcka den kostnadsökning som Kommunals yrkanden medförde. Även den senareläggning av assistanserättningen för utbetalningen

till företagen som hade beslutats av staten var av betydelse för arbetsgivarsidans inställning. Tvisten kan betecknas som främst en tvist om nivåer.

Medlarna överlämnade en hemställan den 11 september, vilken accepterades av båda parter följande dag. Några stridsåtgärder verkställdes därmed inte. Överenskommelsen innebar en ren prolongering av det tidigare gällande avtalet mellan parterna, utan några ändringar av de allmänna villkoren, med en uppräkning av löner och kostnadsersättningar med 2,2 procent.

18. Almega Samhallförbundet ./. Fastighetsanställdas Förbund, GS, Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, Handelsanställdas förbund, Hotell- och restaurangfacket, IF Metall, Seko, Service- och kommunikationsfacket samt Svenska Kommunalarbetareförbundet

Medlare: Jan Sjölin, Anders Forsberg och Malte Eriksson

Efter gemensam begäran från parterna den 7 september förordnades den 8 och 9 september medlare i tvisten mellan Almega Samhallförbundet å ena sidan och sju LO-förbund å andra sidan, om ett nytt *kollektivavtal för arbetare hos Samhall AB*.

Den huvudsakliga tvistefrågan rörde det särskilda *avtal för så kallade utvecklingsanställningar (UVA)* som parterna hade tecknat 2013. UVA var då en ny arbetsmarknadsåtgärd enligt förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Enligt förordningen är syftet med en UVA att den aktuella personens arbetsförmåga ska utvecklas. Anställningen är tidsbegränsad till tolv månader med möjlighet till förlängning i ytterligare tolv månader om det finns särskilda skäl. Det är Arbetsförmedlingen som beslutar om anvisning till anställningen hos en offentlig eller privat arbetsgivare och beslutar om bidrag till arbetsgivarens lönekostnad. Eftersom en anvisning från Arbetsförmedlingen förutsätter att 25 procent av anställningstiden ska användas till olika utvecklingsåtgärder ansåg arbetsgivarparten att UVA-anställda inte kunde inordnas i det vanliga kollektivavtalet mellan parterna, det som gäller för Samhalls så kallade kärnuppdrag. Detta var orsaken till att ett särskilt UVA-avtal tecknades.

I 2013 års avtal hade parterna kommit överens om vissa särskilda bestämmelser om löner och andra anställningsvillkor som skulle gälla för UVA. Bland annat var parterna överens om en lägre lönenivå för UVA-anställda (cirka 85 procent av grundlönen inom Samhalls kärnuppdrag). Eftersom LO-förbunden menade att arbetsgivarparten inte hade tillämpat UVA-avtalet såsom avsetts, hade man sagt upp avtalet för upphörande den sista september 2016. Den fackliga sidan menade i korthet att de UVA-anställda utförde samma arbete som de anställda inom kärnuppdraget och därför skulle ha samma lönevillkor som dessa. Arbetsgivarsidan delade inte denna uppfattning och ansåg att ett bibehållande av avtalet var viktigt för att Samhall skulle klara av sitt uppdrag när det gäller UVA. Om UVA-avtalet upphörde och de UVA-anställda i så fall skulle omfattas av det vanliga kollektivavtalet för Samhall, skulle det medföra lönekostnadsökningar för de UVA-anställda långt över industrimärket. Kostnaderna måste då räknas av mot detta. Parterna var i och för sig inte oeniga om att märket skulle följas. Tvisten kan betecknas som en tvist om principer.

Efter en veckas medlingsförhandlingar, under vilka försök gjordes att möta den fackliga kritiken genom olika avtalsändringar, konstaterade medlarna att parterna

fortsatt hade så pass olika uppfattningar att det saknades förutsättningar för att lägga någon hemställan. Medlingen avbröts följaktligen och medlarna ställde sig till parternas förfogande. Den 17 oktober träffade parterna ett nytt kollektivavtal för arbetare på Samhall och ett nytt UVA-avtal.

19. Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta ./. Brandmännens Riksförbund

Medlare: Gunilla Runnquist och Göran Gräslund

Efter gemensam begäran från parterna den 13 oktober förordnades den 17 oktober medlare i tvisten mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Arbetsgivarförbundet Pacta (Pacta), å ena sidan, och Brandmännens Riksförbund (BRF), å andra sidan om ett nytt *kollektivavtal för räddningstjänst i beredskap*.

Parallellt med förhandlingarna mellan parterna hade SKL förhandlat och ingått preliminära överenskommelser om motsvarande avtal med Svenska Kommunalarbetareförbundet och Vision. De avtalen innebar förändringar i syfte att främja rekryteringen till branschen, till exempel genom att underlätta förenandet av beredskapstjänst med huvudanställning hos kommunen. I de preliminära avtalen hade bland annat gjorts förändringar och omfördelningar av olika ersättningar och tillägg i avtalen. Tvisten mellan SKL/Pacta och BRF kan betecknas som en tvist om principer.

Efter fortsatta förhandlingar och medlingsarbete, men utan att medlarna lade någon hemställan, kunde parterna den 25 november träffa en preliminär överenskommelse om ett nytt avtal. Även detta avtal ska underlätta möjligheterna att kombinera beredskapstjänsten med andra anställningar inom kommunen. Avtalsperioden blev 31 månader och löper till den sista april 2019.

20. Vårdföretagarna ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet

Medlare: Claes Stråth och Christina Nygårdh

Efter strandade förhandlingar mellan parterna om nya *kollektivavtal för Bransch Vård och behandlingsverksamhet samt omsorgsverksamhet (E) och Bransch Äldreomsorg (F)* varslade Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) den 1 december om stridsåtgärder från och med den 13 december. Stridsåtgärderna avsåg strejk för utvalda yrkesgrupper på totalt ett tiotal företags verksamheter på cirka 60 arbetsplatser. Strejken skulle omfatta cirka 1 000 arbetstagare. Berörda yrkesgrupper/arbetsuppgifter skulle samtidigt försättas i blockad. Vidare innehöll varslet blockad mot nyanställning och inhyrning. Medlare förordnades den 2 december.

Den huvudsakliga tvistefrågan gällde hur en särskild lönesatsning för undersköterskor skulle genomföras på avtalsområdena. Vidare var parterna oeniga om bland annat utformningen av avtalens villkor för olika slags ersättningar (ob, övertid, mertid med mera), enligt vilka enskilda överenskommelser kan träffas om att ersättningarna ska ingå i lönen. Kommunal yrkade ändringar i dessa bestämmelser för att det tydligare skulle framgå på vilket sätt arbetstagaren kompenseras för obekväm arbetstid, övertid, med mera. Den främsta tvistefrågan kan beskrivas som en tvist om nivå.

Den 12 december accepterade parterna medlarnas hemställan. Några stridsåtgärder utbröt följaktligen inte. Överenskommelsen innebar ett avtalsvärde inom ramen för industrimärket med bland annat avtalsperioder på 18 månader, en särskild

lönesatsning på undersköterskor och ett långsiktigt mål om heltidsanställning som norm. (Se vidare kapitel 5.) Överenskommelsen innebar också bland annat nya bestämmelser i syfte att förtydliga avtalens olika ersättningar och förenklade förfaranden vid provanställning och visstidsanställning.

6.2.2 Stridsåtgärder med internationell bakgrund

Svenska Hamnarbetarförbundet varslade den 27 juni om total arbetsnedläggelse under en timme den 7 juli. Åtgärden var en del i en internationell aktion med syfte att ”belysa de problem som hamnarbetare över hela världen brottas med”. Varslet ställdes till Sveriges Hamnar och avsåg samtliga medlemsföretag i organisationen. Enligt uppgift från Sveriges Hamnar genomfördes arbetsnedläggelsen. Efter kontakt med Sveriges Hamnar uppskattar Medlingsinstitutet att arbetsnedläggelsen motsvarar 50 förlorade arbetsdagar.

6.2.3 Tvister på områden med förhandlingsordningsavtal

Efter strandade förhandlingar mellan IF Metall och Innovations- och Kemiarbetsgivarna om ett nytt kollektivavtal för Tvättindustrin/Textilservice varslade IF Metall den 1 juli om total arbetsnedläggelse på ett antal utvalda företag. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 12 juli. Den huvudsakliga tvistefrågan gällde IF Metalls krav på garanterad löneökning efter viss anställningstid. Eftersom parterna är bundna av Industrins förhandlingsordningsavtal hanterades medlingsinsatserna inom ramen för den ordning som föreskrivs i avtalet och inte i Medlingsinstitutets regi. Industrins förhandlingsordningsavtal föreskriver att de på förhand utsedda opartiska ordförandena (Opo) inträder i förhandlingarna en månad före förbundsavtalets utlöpningsdag (i detta fall den sista juni). Följaktligen arbetade redan de opartiska ordförandena/medlarna med förhandlingen inom detta avtalsområde när varslet lades. En överenskommelse om nytt avtal träffades den 6 juli som bland annat innebär att en ”lönekloss” införs i avtalet så att en arbetstagares lön senast efter två års sammanlagd anställningstid i företaget ska överstiga den lägsta timförtjänsten med ett visst antal kronor. Om lokala parter träffar överenskommelse om ett lokalt lönesystem kan man därvid bestämma att löneklossen inte ska gälla.

Som berörts tidigare förekommer medling i Medlingsinstitutets regi även när de tvistande parterna har förhandlingsordningsavtal. Under 2016 har så skett inom vissa tjänstemannaavtal inom tjänstesektorn.

6.2.4 Sympatiåtgärder i medlingsärendena

Som framgått i beskrivningen av medlingsärendena förekom det sympatiåtgärder i 11 av de 25 tvisterna på förbundsnivå. Totalt lades det i dessa 11 tvister 51 varsel om sympatiåtgärder. Av dessa lades 32 av syndikalistiska fackföreningar. I regel saknas närmare uppgifter om omfattningen av sådana varsel. Det kan dock konstateras att de syndikalistiska fackens sympatiåtgärder sedda i relation till primärkonfliktens stridsåtgärder och sympatiåtgärder från andra fackliga organisationer är av tämligen ringa omfattning.

6.2.5 Avslutande kommentarer

Av cirka 500 avtalsförhandlingar lades alltså varsel i 25. Antalet tvister med varsel (25) och antalet medlingsärenden (20) under året påminner om motsvarande siff-

ror tidigare större avtalsår sedan år 2000. Det kan noteras att de två första medlingsärendena under året inte kan sägas höra till den egentliga avtalsrörelsen då de avsåg träffandet av kollektivavtal mellan parter som inte tidigare haft avtal sinsemellan.

I samtliga tvister med varsel var arbetstagarsidan den angripande parten, det vill säga den som varslade först. På den fackliga sidan var ett LO-förbund part i 11 av de 25 tvisterna med varsel. Av övriga fjorton tvister var Unionen part i 7, Sveriges Ingenjörer i 3, Svensk Pilotförening i 3 samt Sjöbefälsföreningen i 1. Det bör nämnas att samtliga Unionens och Sveriges Ingenjörers tvister utom en avsåg flexpensionsfrågan.

På arbetsgivarsidan var något av Almegas förbund part i 16 av tvisterna med varsel, Svenska Flygbranschen i 4 samt Måleriföretagen i Sverige, Sveriges Byggindustrier, bolaget Stanley Security i Sverige, Sveriges Hamnar och Innovations- och kemiarbetsgivarna i vardera 1 tvist.

Stridsåtgärder utlöstes i 7 tvister, i 6 av dessa i form av strejk. I 6 av de 7 tvisterna med utlösta fackliga stridsåtgärder svarade arbetsgivarsidan med motåtgärder i form av varsel om lockout med mera. Lockout utlöstes i 2 tvister.

Den mest omfattande konflikten rörde Byggavtalet, här uppgick antalet förlorade arbetsdagar till knappt 4 800. Den mest långvariga konflikten var den om nya avtal för sjöbefälen i skärgårdstrafiken som pågick i drygt två och en halv vecka, följd av konflikten om ett nytt avtal för måleriyrket som pågick i 2 veckor.

I de 25 tvisterna med varsel om stridsåtgärder lades totalt 30 varsel från den fackliga sidan och 10 varsel från arbetsgivarsidan. I 11 av de 25 tvisterna med varsel om stridsåtgärder varslades om sympatiåtgärder. Totalt lades i dessa tvister 51 sympativarsel[10].

Totalt uppskattas 10 079 arbetsdagar ha förlorats i förbundsförhandlingar under året. Därtill förlorades uppskattningsvis 50 dagar i Svenska Hamnarbetarförbundets arbetsnedläggelse med internationell bakgrund. En sammanställning över samtliga varsel, utlösta stridsåtgärder och förlorade arbetsdagar, såväl på lokal som på central nivå, finns i avsnitt 6.4.2.

Avtalsrörelsens upptakt präglades till stor del av parternas olika syn på de ekonomiska förutsättningarna för en lämplig löneökningstakt och, inte minst, frågetecken om konsekvenserna av en sprucken LO-samordning och de samordnade löneökningskraven från 6F-förbunden. De kraven låg inledningsvis på en högre nivå än yrkandena från Facken inom industrin. Ändå handlade flertalet tvister om annat än löneökningsnivå. Den klart övervägande delen av tvistefrågorna handlade om principfrågor. I några fall var det fråga om både nivå och principer. I kapitel 3 beskrivs inledningen av avtalsrörelsen där de första avtalen inom industrin, följt av de stora avtalen inom handeln samt Svenskt Näringslivs och LO:s rekommendation kom att verka styrande för fortsättningen.

Endast i en tvist yrkade den fackliga sidan löneökningar utöver det kostnadsökningsutrymme som lagts fast i avtalen inom industrin (industrimärket) och vidhöll yrkandet in i medlingsförhandlingarna. Det var Svensk Pilotförenings yrkande i tvisten på SAS om löneökningar på 3,5 procent (vid sidan av andra krav). I en annan

10 För en beskrivning av hur Medlingsinstitutet beräknar antal varsel, se förklaringen till tabell 6.2.

tvist, den mellan Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) och Vårdföretagarna angående avtalet för personlig assistans, var den bakomliggande orsaken till tvisten snarast arbetsgivarpartens strävan att träffa avtal på en lägre kostnadsnivå än den som lagts fast inom industrin.

I ett par fall, Kommunals tvister med Vårdföretagarna om avtalen för vård med mera respektive äldreomsorg, framstod nivåfrågan som den centrala i tvisten. Tvisten handlade dock snarast om på vilket sätt den särskilda lönesatsningen på undersköterskor skulle rymmas inom industrimärket, det vill säga vilka andra förändringar i avtalen som kunde göras.

I stället var det principfrågor såsom lönesystemens utformning (frågor om ackord, lägstalöner med mera) och tjänstemännens möjlighet till flexpension inom tjänstesektorn som framstod som de främsta tvistefrågorna, liksom villkorsfrågor rörande inhyrning/entreprenad, arbetstid med mera.

I regel har medlingsärendena lett fram till en hemställan som accepterats av parterna. I samtliga dessa fall bedöms den träffade överenskommelsen ha hållits inom ramen för det märke som sattes av de första avtalen inom industrin. I några fall har medlarna gjort bedömningen att parterna stått för långt från varandra och därför avstått från att lägga en hemställan. I dessa fall kan ändå bedömningen göras att medlarnas initiativ och preliminära förslag till lösningar i stora drag legat till grund för de lösningar som parterna senare kommit överens om.

Varsel och stridsåtgärder i samband med förbundsförhandlingar under 2016 sammanfattas i **tabell 6.2**.

Tabell 6.2 Varsel och stridsåtgärder i förbundsförhandlingar 2016

Parter	Antal varsel (varav från arbetsgivarorganisation)*	Varslade åtgärder	Antal sympativarsel (varav från syndikalister, SAC)	Verkställda stridsåtgärder
Svensk Pilotförening ./. Svenska Flygbranschen och GEC	3 (1)	Blockadåtgärder Partiell arbetsnedläggelse Lockout	1	Blockadåtgärder 15/2–26/2, partiell arbetsnedläggelse 25/2 *21 förlorade arbetsdagar* Sympatiåtgärder 25/2
Unionen ./. Svenska Flygbranschen och GEC	1	Arbetsnedläggelse Förbud mot inhyrning, nyanställning, överlåtelse av flygningar	–	Enligt varsel, 22/2–23/2 *34 förlorade arbetsdagar*
Svenska Målareförbundet ./. Måleriföretagen i Sverige Måleriavtalet	4 (2)	Arbetsnedläggelse och blockad, utvalda företag Lockout (spegel-)	8 (3)	Enligt varslen i primärkonflikten, 8/4–22/4 SAC:s tre sympatiåtgärder, 21/4–22/4 *2 727 förlorade arbetsdagar*
Svenska Byggnadsarbetareförbundet ./. Sveriges Byggindustrier Byggavtalet	3 (1)	Arbetsnedläggelse och blockad i tre steg, utvalda företag/arbetsplatser Lockout (spegel- och konsekvens-)	4 (4)	Första steget i Byggnads varsel, 12/4–17/4 *4 796 förlorade arbetsdagar*
Sjöbefälsföreningen ./. Almega Tjänsteföretagen Skärgårdstrafiken	6 (3)	Strejk/blockad, utvalda företag, fartyg/turer Lockout (spegel-)	–	Stridsåtgärder verkställdes enligt de två första strejk- respektive lockoutvarslen, 12/4–30/4 *1 101 förlorade arbetsdagar*

Parter	Antal varsel (varav från arbetsgivar-organisation)*	Varslade åtgärder	Antal sym-pativarsel (varav från syndikalister, SAC)	Verkställda stridsåtgärder
Unionen ./. IT & Telekomföretagen Avtalsområde IT	1	Arbetsnedläggelse/ blockad och förbud mot inhyrning/ nyanställning, utvalda företag och arbetsplatser	6 (5)	–
Unionen ./. IT & Telekomföretagen Avtalsområde Telekom	1	Arbetsnedläggelse/ blockad och förbud mot inhyrning/ nyanställning, utvalda företag och arbetsplatser	5 (4)	–
Sveriges Ingenjörer ./. IT & Telekomföretagen Avtalsområde IT	1	Arbetsnedläggelse/ blockad och förbud mot inhyrning/ nyanställning, utvalda företag och arbetsplatser	6 (5)	–
Sveriges Ingenjörer ./. IT & Telekomföretagen Avtalsområde Telekom	1	Arbetsnedläggelse/ blockad och förbud mot inhyrning/ nyanställning, utvalda företag och arbetsplatser	5 (4)	–
Unionen ./. Medie-företagen Public serviceföretag	1	Arbetsnedläggelse/ blockad och förbud mot inhyrning/ nyanställning, utvalda företag och arbetsplatser	–	–
Unionen ./. Almega Tjänsteförbunden Avtalsområde STD-företagen	1	Arbetsnedläggelse/ blockad och förbud mot inhyrning/ nyanställning, utvalda företag och arbetsplatser	4 (3)	–
Sveriges Ingenjörer ./. Almega Tjänste-förbunden Avtalsområde STD-företagen	1	Arbetsnedläggelse/ blockad och förbud mot inhyrning/ nyanställning, utvalda företag och arbetsplatser	4 (3)	–
Unionen ./. Almega Tjänsteföretagen Avtalsområde Säker-hetsföretagen samt serviceentreprenad- och specialservice-företagen	1	Arbetsnedläggelse/ blockad och förbud mot inhyrning/ nyanställning, utvalda företag och arbetsplatser	–	–
Unionen ./. Almega Tjänsteföretagen Avtalsområde Utveck-ling och Tjänster	1	Arbetsnedläggelse/ blockad och förbud mot inhyrning/ nyanställning, utvalda företag och arbetsplatser	–	–
Seko ./. IT & Telekom-företagen Avtalsområde Telekom	1	Arbetsnedläggelse/ blockad, utvalda företag och arbetsplatser Övertids- och nyanställningsblock-ad på avtalsområdet	1 (1)	–

Parter	Antal varsel (varav från arbetsgivar-organisation)*	Varslade åtgärder	Antal sym-pativarsel (varav från syndikalister, SAC)	Verkställda stridsåtgärder
GS ./. Medieföretagen Tidningsavtalet	1	Arbetsnedläggelse/ blockad, utvalda företag och arbetsplatser	–	–
Svenska Elektriker-förbundet ./. Stanley Security AB Larm- och Säkerhets-avtalet	1	Arbetsnedläggelse/ blockad av allt arbete inom avtalsområdet	–	–
Svenska Transport-arbetareförbundet ./. Sveriges Hamnar	1	Blockad mot övertid, mertid, nyanställ-ning och inhyrning Arbetsnedläggelse/ blockad i två dagar, utvalda hamnar/ terminaler	–	–
Svenska Pilotförening-en ./. SAS och Svenska Flygbranschen SAS-piloter	3 (2)	Arbetsnedläggelse (varslet den 31/5) Indragna biljettför-måner Lockout	–	Arbetsnedläggelse, 10/6–14/6 *1 400 förlorade arbetsdagar* Indragna biljettförmåner, 13/6–14/6
Svenska Pilotfören-ingen ./. Svenska Flygbranschen Regionalflyg-piloter	2 (1)	Blockadåtgärder Indragning av biljettförmåner och nyttjande av semesterlägenheter	–	Blockadåtgärderna, 10/6–15/6
Fastighets och Seko ./. Almega Tjänsteför-bunden Serviceentreprenad	1	Övertids-, mertids-och nyanställnings-blockad, förbud mot inhyrning inom hela avtalsområdet Arbetsnedläggelse/ blockad, utvalda företag och arbetsplatser	7	–
Kommunal ./. Vård-företagarna Personlig assistans	1	Blockad mot nyanställning och inhyrning inom avtalsorådet	–	–
IF Metall ./. IKEM Tvätteriindustrin/ Textilservice	1	Total arbetsnedlägg-else och blockad, utvalda företag och arbetsplatser	–	–
Kommunal ./. Vård-företagarna Vård och behand-lingsverksamhet samt omsorgsverksamhet	1	Strejk och blockad, utvalda företag och arbetsplatser Blockad mot nyanställning och inhyrning	–	–
Kommunal ./. Vård-företagarna Äldreomsorg	1	Strejk och blockad, utvalda företag och arbetsplatser Blockad mot nyanställning och inhyrning	–	–

*Beräkningen av antalet varsel utgår från bestämmelsen i 45 § medbestämmandelagen. Varje varselhandling som inkommer till motparten/Medlingsinstitutet räknas som ett varsel. Skulle sådan varselhandling innehålla en utvidgning av stridsåtgär-derna i flera steg, räknas det som ett varsel. Likaså räknas ett nytt varsel till följd av en brist i ett tidigare varsel, det vill säga att man "varslar om", som ett varsel. En varselhandling i vilken två eller flera arbetstagarorganisationer gemensamt lämnar varsel om stridsåtgärder till en motpart avseende ett avtal räknas som ett varsel. En utvidgning av stridsåtgärderna i två eller flera varselhandlingar till motparten/Medlingsinstitutet räknas som två eller flera varsel. Skulle en varselhandling innehålla varsel riktade mot flera motparter/avtalsområden räknas varje sådan varslad motpart som ett varsel.

Källa: Medlingsinstitutet

6.3 Den regionala medlingsverksamheten

Under 2016 var fyra fasta medlare förordnade. År 2001 var sex fasta medlare knutna till Medlingsinstitutet, men sedan 2012 är de på grund av en minskande ärendetillströmning fyra till antalet, se **tabell 6.3**.

De fasta medlarna förordnas för ett år i taget och är spridda över landet med var sitt geografiskt bestämt verksamhetsområde. Medlarna står under tillsyn av Medlingsinstitutet, som meddelar närmare föreskrifter om deras verksamhet.

Tabell 6.3 Fasta medlare 2016

Medlare	Region
Förre chefsjuristen Kurt Eriksson	Stockholms, Gotlands, Uppsala, Södermanlands och Västmanlands län
Rådmannen Karl Glimnell	Hallands, Västra Götalands, Värmlands och Örebro län
Hovrättspresidenten Ralf Larsson	Skåne, Blekinge, Jönköpings, Kronobergs, Kalmar och Östergötlands län
Hyresrådet Carl Rydeman	Gävleborgs, Dalarnas, Västernorrlands, Jämtlands, Västerbottens och Norrbottens län

Källa: Medlingsinstitutet

6.3.1 Nya ärenden för de fasta medlarna

Antalet nya ärenden under 2016 uppgick till 19. Det kan jämföras med 30 nya ärenden 2015. 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 ärende[11]. 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, se i stället avsnitt 6.2.3. 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 inte vill skriva på avtalet varslar förbundet om stridsåtgärder och en fast medlare kommer in i bilden.

Medlingsinstitutet räknar oftast varslen från Svenska Hamnarbetarförbundet (som inte är medlem i LO) till kategorin avtalstvister, men det förekommer att träffande av kollektivavtal (”eller annan nöjbar lösning”) inte är syftet med den varslade stridsåtgärden. Under året har varsel exempelvis utfärdats i en tvist om utbetalning av lön. Svenska Hamnarbetarförbundets tvister leder normalt inte till några medlingsinsatser. Under 2016 har dock en tvist med Svenska Hamnarbetarförbundet föranlett medling, så skedde efter gemensam begäran av parterna i tvisten.

11 Det förekommer att samma arbetstagarorganisation, vanligtvis Svenska Hamnarbetarförbundet, under ett år riktar flera varsel mot en arbetsgivare. Sådana varsel registreras i samma ärende, såvitt inte ett tidigare varsel återkallats och ärendet därmed avslutats innan det nya varslet lagts.

Förutom avtalstvisterna förekommer också varsel från organisationer som tillhör *Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) Syndikalisterna*. Dessa ärenden föranleder vanligtvis inte några medlingsinsatser. Det gör inte heller varsel från andra liknande organisationer.

En sammanställning av det totala antalet registrerade ärenden och hur de fördelar sig under de senaste tio åren framgår av **tabell 6.4**.

Tabell 6.4 Ärendefördelning nya ärenden åren 2005–2016

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Avtalstvister	55	102	44	13	18	17	12	16	17	27	25	11
varav LO-förbund	51	98	43	12	16	16	8	13	11	20	21	6
TCO-förbund	2	--	--	--	--	1	2	2	4	6	--	-
Saco-förbund	1	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-
Övriga*	1	3	1	1	2	--	2	1	2	1	4	5
SAC	15	36	37	55	45	45	33	15	14	8	4	7
Övriga ärenden**	--	--	2	--	5	--	1	1	--	--	1	1
TOTALT	70	138	83	68	68	62	46	32	31	35	30	19

* I huvudsak Svenska Hamnarbetarförbundets avdelningar.
** I huvudsak varsel från organisationer utanför etablerade fackförbund i tvister som inte kan betecknas som arbetstvister med undantag för 2011, 2012, 2015 och 2016. 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. De tvister som 2015 och 2016 sorterats in i denna kategori avser Svenska Hamnarbetarförbundets tvister om utbetalning av lön.
Källa: Medlingsinstitutet

6.3.2 Särskilt om avtalstvisterna

Att det över huvud taget uppstår tvister hänger samman med den svenska modellen för arbetsmarknadsrelationer. Många länder lagstiftar om minimilöner eller har system för allmängiltigförklaring av kollektivavtal. I Sverige ser de fackliga organisationerna 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 föregås av krav på kollektivavtal från en facklig organisation.

Från toppnoteringen år 2006 med 102 avtalstvister minskade antalet till 44 tvister 2007. Därefter har avtalstvisterna varit färre än 20 per år med en viss uppgång under 2014 och 2015, vilket framgår av **tabell 6.5**. En av de varslade tvisterna under 2015 (Livsmedelsarbetareförbundet ./. Paus Bagarstuga) verkställdes i januari 2016 och läggs följaktligen till i redovisningen nedan.

Tabell 6.5 Avtalstvister 2005–2016

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Antal tvister	55	102	44	13	18	17	12	16	17	27	25	12 *
varav fartyg	12	7	5	1	4	2	1	3	2	4	3	0
varav utländska företag	11	4	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0

*De under 2016 elva nya avtalstvisterna samt den av Livsmedelsarbetareförbundet under 2015 varslade åtgärden.
Källa: Medlingsinstitutet

Förutom LO-förbund är det endast Svenska Hamnarbetarförbundet som varit part i avtalstvister under 2016. Handelsanställdas förbund har haft två tvister. Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, Svenska Musikerförbundet och GS, Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch har haft en tvist vardera, medan Svenska Hamnarbetarförbundet har haft fem.

”Idol-konflikten”

Den under året mest uppmärksammade av LO-förbundens tvister var Svenska Musikerförbundets tvist med bolaget FremantleMedia Sverige AB. Bolaget producerar TV-programmet Idol för TV4:s räkning. Bakgrunden till tvisten var förbundets missnöje med Idol-deltagarnas villkor, som enligt förbundets mening var branschfrämmande i flera avseenden. Musikerförbundet ansåg också att ersättningen till deltagarna var för låg. Förbundet ville teckna kollektivavtal med bolaget i form av ett hängavtal på kollektivavtalet för musikermedverkan mellan förbundet och Sveriges Television. Bolagets inställning var dock att det begärda hängavtalet inte var anpassat till ett produktionsbolag och att Idol-deltagarna inte var arbetstagare.

Mot denna bakgrund varslade förbundet den 16 november om stridsåtgärder i form av nedläggelse av allt arbete för musiker och artister i de lokaler där Idol repeteras, spelas in och sänds samt blockad mot anställningar och nya uppdrag för arbete som omfattas av arbetsnedläggelsen. Varslet skulle träda i kraft den 25 november och omfatta de tre återstående omgångarna.

FremantleMedia gjorde den 18 november en fredspliktsinvändning mot de varslade stridsåtgärderna. Bolaget menade att de varslade åtgärderna var otillåtna främst på EU-rättslig grund. Man menade att förbundets avtalskrav i förening med stridsåtgärderna skulle innebära en otillåten och oproportionerlig inskränkning i bolagets frihet enligt EU-rätten att tillhandahålla tjänster. Den 23 november väckte förbundet talan i Arbetsdomstolen och yrkade att domstolen skulle förklara att förbundet var oförhindrat att vidta de varslade stridsåtgärderna. Förbundet yrkade vidare att domstolen interimistiskt, fram till dess tvisten slutligt hade prövats, skulle besluta att man var oförhindrad att vidta åtgärderna. Samtidigt meddelade förbundet att stridsåtgärderna sköts upp till dess Arbetsdomstolens hade prövat yrkandet om interimistiskt beslut.

I sitt interimistiska beslut den 1 december konstaterade Arbetsdomstolen att såväl det aktuella bolaget, dess uppdragsgivare, deltagarna och produktionen hade hem-

vist i Sverige. Vid sådana förhållanden och med hänvisning till den grundlagsskyddade rätten att vidta stridsåtgärder måste det ankomma på bolaget att visa tillräckliga skäl för att anta att stridsåtgärderna skulle vara otillåtna. Det hade bolaget enligt domstolen inte visat. Inte heller ansåg domstolen att vad bolaget i övrigt gjort gällande (att de varslade åtgärderna saknade ett fackligt syfte eller stred mot god sed på arbetsmarknaden) kunde leda till att det fanns skäl att anta att stridsåtgärderna var otillåtna. Bolaget hade vidare begärt att domstolen skulle inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen. Här konstaterade Arbetsdomstolen (med hänvisning till EU-domstolens rättspraxis) att en nationell instans inte är skyldig att inhämta förhandsavgörande för att meddela ett interimistiskt förordnande i en pågående tvist. Domstolen avslog således bolagets begäran om inhämtande av förhandsavgörande och biföll förbundets yrkande om interimistiskt förordnande.

I syfte att ge ytterligare tid till medlingsförhandlingarna sköt förbundet på uppmaning av den faste medlaren upp de varslade stridsåtgärderna till den 9 december, vilket var dagen för Idol-tävlingens avslutande final. Sent på eftermiddagen den dagen träffade parterna en överenskommelse som innebar dels ändringar i de medverkandes villkor i 2016 års Idol-tävling (bland annat i upphovsrättsliga frågor och beträffande försäkringar), dels att Medieföretagen (som bolaget hade gått in i under den tid medlingen pågick) och förbundet kom överens om att förhandla om ett branschavtal för tillfällig musikermedverkan. I överenskommelsen ingick också att förbundet återkallade sin talan i Arbetsdomstolen.

6.3.3 Varsel i avtalstvister

I samtliga registrerade ärenden under 2016 förelåg varsel om stridsåtgärder. Totalt har LO-förbundens och Svenska Hamnarbetarförbundets tvister under året medfört 14 varsel. Därtill har Svenska Hamnarbetarförbundet lämnat 4 sympativarsel. 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 strejkdrabbat arbete. Så har varit fallet i alla sex nya varsel under 2016, liksom i det varsel som Livsmedelsarbetareförbundet lade 2015.

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 nöjbar lösning”. De varslade stridsåtgärderna har avsett strejk, blockad mot övertid, nyanställningar och/eller inhyrning samt blockad mot arbete med visst gods.

6.3.4 Verkställda stridsåtgärder i avtalstvister

Stridsåtgärder verkställdes i två lokala tvister under 2016.

I tvisten mellan Livsmedelsarbetareförbundet och Paus Bagarstuga, där varslet lades i slutet av 2015, verkställdes varslet i form av blockadåtgärder. Dessa pågick under perioden 11 januari–18 maj. Den i varslet aviserade strejken kunde inte verkställas sedan förbundets ende medlem gått ur förbundet i samband med att varslet

skulle träda i kraft. Stridsåtgärderna avbröts i samband med att en ny ägare tog över verksamheten.

I tvisten mellan Svenska Hamnarbetarförbundets avdelning 4 (avdelningen) och APM Terminals Gothenburg AB lade avdelningen under året fem varsel, den 11 april, den 3 maj, den 28 oktober, den 4 november och den 23 december (samt därtill ytterligare ett antal varsel den 15 januari, det varslet avsåg även andra bolag i Göteborgs hamn och behandlas inte vidare här). Varslen i april, maj och november avsåg strejk (i ett fall i kombination med övertidsblockad). Varslet i oktober avsåg blockad mot övertid, nyanställning och inhyrning från och med den 8 november och året ut. Avdelningen krävde kollektivavtal ”för att reglera förhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagare som ej är reglerade i Svenska Transportarbetareförbundets avtal, eller annan nöjbar lösning”. Bolaget är medlem i Sveriges Hamnar och följaktligen bundet av Hamn- och Stuveriavtalet mellan Sveriges Hamnar och Svenska Transportarbetareförbundet.

Samtliga varsel verkställdes, det blev cirka åtta strejkdagar, fyra på våren och fyra på hösten. Det uppskattas att antalet förlorade arbetsdagar till följd av strejkerna är 288. Tvisten har därutöver naturligtvis lett till ekonomiska och verksamhetsmässiga konsekvenser såväl för det aktuella bolaget som för tredje man i form av bolagets kunder som använder terminalen för transport av gods.

Ovan nämnda fyra sympativarsel i lokala avtalstvister avsåg samtliga tvisten mellan avdelningen och APM Terminals Gothenburg AB.

Den 24 november begärde parterna gemensamt medling. Den 25 november förordnades Anders Lindström och Jan Sjölin att medla i tvisten. I samband med att medlare utsågs avbröt avdelningen den övertids-, nyanställnings- och inhyrningsblockad som var avsedd att pågå året ut (enligt varslet den 28 oktober). Någon lösning på konflikten uppnåddes inte under året, blockadåtgärderna återupptogs under december. Den 23 december 2016 varslade förbundet på nytt om övertids-, nyanställnings- och inhyrningsblockad, denna gång för perioden 6 januari–28 februari 2017.

6.3.5 Genomförda medlarinsatser

Medlingsinsatser har aktualiserats i de sju nämnda tvisterna med ett LO-förbund som facklig part och i nyss nämnda tvist mellan Svenska Hamnarbetarförbundets avdelning 4 och APM Terminals Gothenburg AB. I alla ärenden utom ett har det hållits medlingsförhandlingar i möteslokal. I övrigt har medlingsförhandlingarna bedrivits via telefon och e-post.

6.3.6 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. Fack-

förbunden 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 november 2016 totalt 70 861 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. Det saknas därför siffror för 2016. År 2015 var antalet arbetstagare 212 536.

Under 2016 (till och med november) registrerade Fora 4 652 nytecknade hängavtal. Det är cirka 1 000 färre nya avtal än under 2015. Hur det sett ut sedan 2005 framgår av **tabell 6.6**.

Tabell 6.6 Nytecknade hängavtal registrerade hos Fora 2005–2016

År	2005	2006	2007*	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Antal avtal	3 371	3 906	..	5 129	3 397	4 035	5 071	4 245	3 845	3 324	5 638	4 652

*Uppgifter för 2007 saknas på grund av omläggning av Foras datasystem.
Källa: Medlingsinstitutet

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 4 652 nytecknade hängavtal under 2016[12].

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 6.7** tecknade Unionen 473 nya hängavtal under 2016.

En sammanställning över hur många hängavtal olika fackförbund har tecknat under de senaste fyra åren finns i tabell 6.7. Totalt tecknade LO-förbunden och Unionen 5 125 hängavtal under 2016. I tabellen finns också uppgifter om hur många arbetsgivare som har blivit avtalsbundna genom inträde i arbetsgivarorganisationer inom respektive förbunds avtalsområde. 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 6.7 är förbund som historiskt har svarat för en stor del av de fasta medlarnas ärenden även om så inte var fallet under 2016. Detta gäller exempelvis Svenska Kommunalarbetareförbundet och Hotell- och restaurangfacket, vilka inte var part i någon medling under 2016.

12 För en alternativ beräkning av antalet anställda som omfattas av hängavtal se kapitel 17.

Tabell 6.7 Kollektivavtalsanslutningar genom hängavtal och inträde i arbetsgivareorganisation 2012–2016

Fackförbund	2012	2013	2014	2015	2016
Svenska Kommunalarbetareförbundet					
Hängavtal	194	182	130	102	106
Inträde i arbetsgivarorganisation	660	717	729	496	678
Hotell- och restaurangfacket					
Hängavtal	890	660	641	730	414
Inträde i arbetsgivarorganisation	450	685	436	1 244	477
Svenska Byggnadsarbetareförbundet					
Hängavtal	1 124	1 086	1 108	1 167	1 160
Inträde i arbetsgivarorganisation	410	304	524	495	656
Handelsanställdas förbund					
Hängavtal	1 111	1 202	460	479	461
Inträde i arbetsgivarorganisation	1 190	2 271	1 545	1 598	1 664
Svenska Transportarbetareförbundet					
Hängavtal	306	206	261	317	342
Inträde i arbetsgivarorganisation	297	236	390	456	613
IF Metall					
Hängavtal	505*	510*	505*	476*	359*
Inträde i arbetsgivarorganisation	282	302	320	355	321
Unionen					
Hängavtal	666	470	470	525	473
Inträde i arbetsgivarorganisation	2 998	1 349	1 285	1 434	2 542

* I siffran ingår även fullständiga kollektivavtal med oorganiserade arbetsgivare.
Anmärkning: Siffrorna kan innehålla företag som bytt arbetsgivarorganisation.
Källa: Medlingsinstitutet

6.3.7 Utländska företag

I sammanhanget kan noteras att avtalstvisterna med utländska företag praktiskt taget har upphört. Som har framgått av tabell 6.5 har inget medlingsärende under åren 2009–2016 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 2009–2016. Inte något av dessa avtal föregicks av varsel om stridsåtgärder. Under år 2016 tecknade Byggnads 10 hängavtal med utländska företag och 9 blev avtalsbundna genom inträde i en arbetsgivarorganisation. (Dessa siffror ingår i de i tabell 6.7 nämnda totalsiffrorna för Byggnads.)

Enligt uppgifter från Fora fanns totalt 476 hängavtal med utländska företag registrerade i november 2016.

6.3.8 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 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 6.8**[13].

SAC:s varsel registreras som ärenden, men föranleder vanligtvis inte medling.

Tabell 6.8 Ärenden med varsel från SAC åren 2005–2016

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
15	36	37	55	45	45	33	15	14	8	4	7

Källa: Medlingsinstitutet

Totalt har i ärenden med SAC lagts 10 varsel. Orsakerna till SAC:s varsel under 2016 har bland annat handlat om föreningsrättskränkning, förhandlingsvägran, meddelarfrihet, yttrandefrihet, arbetsskyldighet och arbetsmiljöförhållanden.

Varslade och utlösta stridsåtgärder

SAC:s stridsåtgärder är många gånger av annat slag än de som brukar tillgripas av fackförbunden inom arbetsmarknadens huvudorganisationer, även om det också genomförs 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*[14]. Ofta har det varslats om flera av dessa åtgärder samtidigt.

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 2016 har omfattat både mer traditionella åtgärder såsom blockad av visst arbete och exempel på nyss nämnda åtgärder såsom uthängning och offensiv blockad.

Medlingsinstitutet saknar i allmänhet uppgifter om huruvida varsel från SAC utlöses och hur länge stridsåtgärder i så fall pågår.

---

13 För en beskrivning av utvecklingen se Medlingsinstitutets årsrapport för 2015, s. 174.

14 Den offensiva blockaden innebär demonstrationer utanför arbetsgivarens lokaler och förhindrande av personal och övriga att ta sig in i lokalerna. Blockadsvärm innebär att ”blockaden utökas till landsomfattande blockader mot berörd arbetsköpares lokaler och kan även omfatta affärspartner till berörd arbetsköpare”. Outsourcing betyder att ”konflikten påförs de kunder som den aktuella arbetsköparen har relation till.” Detta ska ske i två steg. I det första steget begärs förhandling med stora kunder och i det andra varslas kunderna om stridsåtgärder. Uthängning går ut på att uppgifter om hur företagets ledning behandlar sina anställda sprids genom webbplatser, 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.

6.3.9 Avslutande kommentarer

Av redovisningen i avsnitt 6.3.6 framgår att 5 125 arbetsgivare har blivit bundna av hängavtal under 2016. Siffran är ingen totalsiffra utan avser enbart LO-förbundens och Unionens hängavtal. Till detta kommer de 6 951 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 12 000 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 6.3.2–6.3.4 utfärdades varsel i 11 avtalstvister under år 2016 och därtill kom ett varsel som lades år 2015, i två av dessa tvister verkställdes stridsåtgärder. I en av tvisterna med utbrutna stridsåtgärder, den med Svenska Hamnarbetarförbundets avdelning 4 som facklig part, har dessutom arbetsgivaren redan ett kollektivavtal för verksamheten. Varsel och stridsåtgärder för att åstadkomma kollektivavtal är alltså undantag. En försvinnande liten del av avtalsbundenheten åstadkoms 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.

Varsel utfärdade och stridsåtgärder vidtagna av organisationer tillhörande SAC syftar som beskrivits i avsnitt 6.3.8 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.

6.4 Summering och konfliktstatistik

6.4.1 Allmänt om konfliktstatistik och effekterna av stridsåtgärder

Ett internationellt mått för att mäta stridsåtgärder på arbetsmarknaden är antalet förlorade arbetsdagar. Det är ett objektivt 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. Medlingsinstitutet har inga uppgifter om olovliga stridsåtgärder under 2016.

Antalet förlorade arbetsdagar bygger inte alltid på 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. Ett annat exempel på en osäker uppgift är den tidigare redovisade uppskattningen av vad Svenska Hamnarbetarförbundets arbetsnedläggelse i den internationella aktionen 2016 till stöd för hamnarbetare motsvaras av i form av förlorade arbetsdagar. Medlingsinstitutets 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 eventuella 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 varslet 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 varsel[15].

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.

---

15 *Svenskt Näringsliv* presenterade i december 2014 rapporten "Varsel om stridsåtgärder på svensk arbetsmarknad 2011–2014". I rapporten presenterades en sammanställning av samtliga varsel som utfärdades under den aktuella perioden samt värderades vilka skadeverkningar varslen hade medfört. Rapporten innehöll inte några ekonomiska beräkningar utan redovisade endast bedömningar av i vilken utsträckning olika varsel leder till negativa effekter för företagen. En uppdaterad rapport presenterades i februari 2016.

6.4.2 Summering av konflikterna 2016

I förbundsförhandlingarna under avtalsrörelsen 2016 förlorades 10 079 arbetsdagar på grund av strejker och lockouter. I en tvist med internationell bakgrund kan uppskattas att 50 arbetsdagar förlorades. I lokala tvister har under året förlorats 288 arbetsdagar, samtliga i Svenska Hamnarbetarförbundets tvist med bolaget APM Terminals Gothenburg AB. Den enskilt största konflikten mätt i förlorade arbetsdagar var tvisten om ett nytt Byggavtal. Medlingsinstitutet har inga uppgifter om förlorade arbetsdagar under 2016 på grund av olovliga stridsåtgärder.

Totalt antal förlorade arbetsdagar på grund av strejk och lockout under 2016 kan därmed uppskattas till 10 417. Årets händelser sammanfattas i följande punkter och **tabell 6.9.**

- 20 medlingsärenden i förbundsförhandlingar. I 25 förbundsförhandlingar lades varsel om stridsåtgärder. I 11 av dessa tvister lades varsel om sympatiåtgärder.
- 19 regionala medlingsärenden. I 11 avtalstvister lades varsel, 7 av avtalstvisterna aktualiserade medling.

Tabell 6.9 Varsel och stridsåtgärder 2016 i siffror

Typ av tvist	Antal varsel i primärkonflikt* (varav från arbetsgivare)	Antal varsel om sympatiåtgärder	Antal tvister med verkställda stridsåtgärder (varav strejk och/eller lockout)	Förlorade arbetsdagar
Förbunds/företagsförhandlingar	40 (10)	51	7 (6)	10 079
Lokala tvister (utom SAC)	14	4	2 (1)	288
SAC	10	-	-	-
Internationell bakgrund		1	1 (1)	50
Totalt	64	56	10	10 417

* Se kommentar till tabell 6.2 hur antalet varsel beräknas. I en av de lokala konflikterna lades varslet 2015, det varslet tas följaktligen inte med här.
Källa: Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet har inga uppgifter om de ekonomiska konsekvenserna för direkt eller indirekt berörda företag till följd av förlorade arbetsdagar på grund av arbetsnedläggelser under året. Som exempel på stridsåtgärder som torde ha orsakat omfattande indirekta konsekvenser kan nämnas konflikten om ett nytt Byggavtal.

Även om industrin endast var föremål för en tvist med varsel om stridsåtgärder var en del av varslen på andra områden utformade så att de hade fått effekt för företag inom industrisektorn, exempelvis i tvisten om ett nytt avtal för serviceentreprenadarbete.

Konflikten i hamnen i Göteborg är ett annat exempel på stridsåtgärder som medför svårigheter för näringslivet även utanför den närmast berörda branschen. Cirka 90 procent av den svenska utrikeshandeln går via de svenska hamnarna. APM Terminals Gothenburg AB hanterar cirka 50 procent av all containertrafik i Sverige. De stridsåtgärder som vidtagits under året har lett till förseningar och begränsningar i driften. Detta har påverkat såväl företaget, hamnen och dess kunder som näringslivet i bredare mening. Arbetsgivarsidan uppskattar att volymkapaciteten i företaget sjönk med 20 till 30 procent under strejkdagarna den 15–18 november 2016.

Som tidigare nämnts kan redan varsel om stridsåtgärder få ekonomiska konsekvenser för berörda företag. Likaså kan vidtagna stridsåtgärder få konsekvenser för tredje man. Under 2016 verkställdes stridsåtgärder i fyra avtalsförhandlingar inom flygsektorn. Den mest omfattande var strejken bland piloterna i SAS. Det uppskattas att cirka 100 000 resenärer påverkades av inställda avgångar på grund av den konflikten. Även konflikten i skärgårdstrafiken mellan Sjöbefälsföreningen och Almega Tjänsteföretagen påverkade tredje man genom inställda turer och en överlag glesare trafik.

6.4.3 År 2016 – ett ”normalår”

Antalet förlorade arbetsdagar sedan år 1997, då det första Industriavtalet träffades, framgår av **tabell 6.10.** De större avtalsrörelserna sedan Medlingsinstitutet inrättades år 2000 har inträffat åren 2001, 2004, 2007, 2010, 2012, 2013 och 2016. Något paradoxalt har sedan år 2000 flest arbetsdagar förlorats under år med få avtalsförhandlingar, 2003 och 2008[16]. Under åren med störst antal avtalsförhandlingar sedan år 2000 förlorades i genomsnitt cirka 17 600 arbetsdagar, flest under 2010 och 2012 och lägst antal under 2013. I perspektivet av förlorade arbetsdagar under större avtalsår kan 2016 beskrivas som ett ”normalår”.

Tabell 6.10 Förlorade arbetsdagar på grund av konflikt 1997–2016
Inklusive olovliga strejker

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
2016	10 417

Källa: Medlingsinstitutet

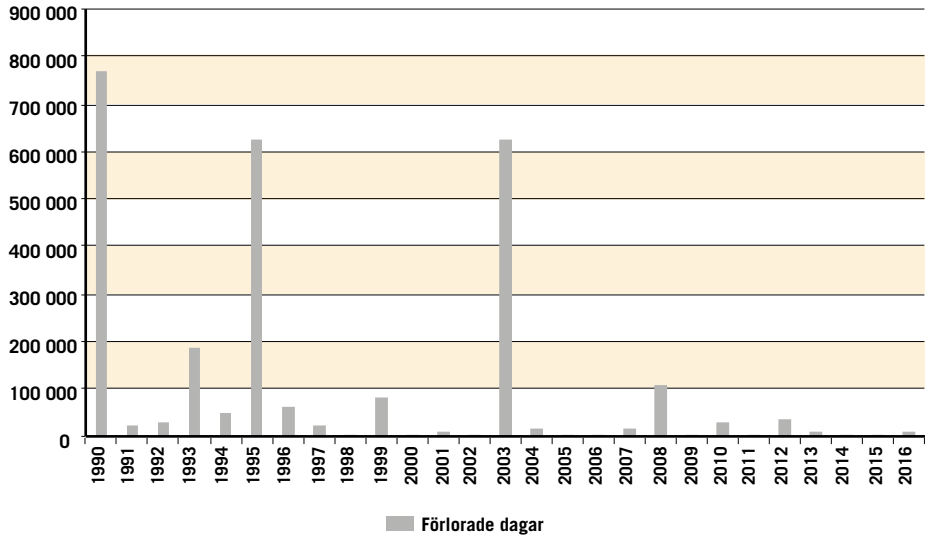
6.4.4 Förlorade arbetsdagar under åren 1990–2016

Av **diagram 6.1** framgår att de högsta staplarna avser 1990, 1995, och 2003. År 1990 förlorades närmare 700 000 dagar i en konflikt på bankområdet. År 1995 var det en

16 År 2003 svarar två konflikter för nästan alla förlorade arbetsdagar. I Svenska Kommunalarbetareförbundets tvist med Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet om ett nytt kollektivavtal (HÖK) för kommun- och landstingsområdet förlorades närmare 600 000 arbetsdagar och i Svenska Elektrikerförbundets tvist med Elektriska Installatörsorganisationen om ett nytt Installationsavtal förlorades cirka 22 500 dagar. År 2008 svarade tvisten mellan Vårdförbundet och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Pacta för cirka 95 000 förlorade arbetsdagar och tvisten mellan Svenska Kommunalarbetareförbundet och Bussarbetsgivarna om ett nytt Bussavtal svarade för cirka 11 500 dagar.

konflikt inom handeln med drygt 200 000 förlorade dagar och en konflikt inom den kommunala sektorn där över 300 000 dagar förlorades. År 2003 förlorades flertalet av dagarna i en konflikt på det kommunala området.

Diagram 6.1 Strejker och lockouter i Sverige 1990–2015, antal förlorade arbetsdagar



Källa: Medlingsinstitutet

6.5 Internationell jämförelse

Som nämndes i avsnitt 6.4.1 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 uppgifter[17], 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.

6.5.1 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 2015. För 2016 finns ännu inget publicerat. **Tabell 6.11** visar en jämförelse mellan de nordiska länderna för åren 2007–2015.

17 Eurostat och European Industrial Relations Observatory, EIRO.

Tabell 6.11 Förlorade arbetsdagar, de nordiska länderna 2007–2015

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Genomsnitt 2007–2015
Sverige	13 666	106 801	1 560	28 892	254	37 072	7 084	3 450	234	22 113
Norge	3 954	62 568	180	500 009	526	360 643	10 849	148 009	25 329	123 563
Danmark	91 700	1 869 100	15 000	18 500	15 000	10 200	930 000	16 900	9 400	330 644
Finland	94 579	16 352	91 899	314 667	127 758	17 254	25 999	40 500	109 000	93 112

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.

6.5.2 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) minskade antalet successivt varje år till 26 000 (BA) respektive 173 000 dagar (WSI) för 2010. Den trenden bröts 2011 och konflikterna har därefter ökat. För 2011 redovisade BA 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.

Under 2015 ökade antalet förlorade arbetsdagar markant. Strejker vidtogs bland annat inom barnomsorg, järnvägen (Deutsche Bahn AG), posten (Deutsche Post AG) och luftfarten (Lufthansa). Även inom industrin förekom strejker. Enligt BA uppgick antalet förlorade arbetsdagar under 2015 till 1 092 121.

7. Inför förhandlingarna 2017

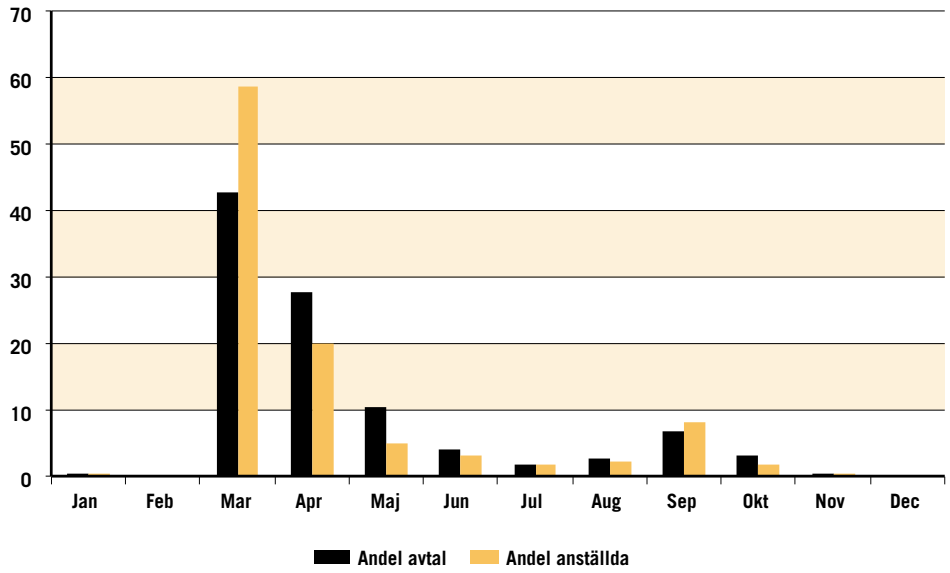
År 2017 löper 465 avtal ut – bland dem de avtal som gäller parterna inom Industriavtalet. Dessutom tillkommer 15 avtal med utlöpningstidpunkt 2016, men som inte förhandlades klart under året. Det innebär att 2017 är ett omfattande avtalsår, där cirka 2,3 miljoner anställda omfattas.

Till skillnad från avtalsrörelsen 2016 enades LO-förbunden om gemensamma avtalsyrkanden som när det gällde löneökningstakten i procent sammanföll med den avtalsplattform som presenterades av de fem fackförbund som omfattas av Industriavtalet.

7.1 Avtalens utlöpningstidpunkter under 2017

I **diagram 7.1** redovisas andelen avtal respektive andelen anställda som berörs av avtalsrörelsen år 2017 fördelade efter avtalens utlöpningsmånad. Som framgår av diagrammet är mars den mest intensiva månaden räknat både i andelen avtal och i andelen anställda. Bland annat löper flera av industrins avtal ut den sista mars.

Diagram 7.1 Andel avtal och andel anställda fördelat efter utlöpningsmånad 2017
Procent



Källa: Medlingsinstitutet

Utöver avtalen i diagrammet finns det cirka 150 uppsägningsbara tillsvidareavtal (oftast med tre månaders uppsägningstid) samt de 15 avtal som har löpt ut under 2016, men där nya avtal ännu inte var färdigförhandlade vid årsskiftet 2016/2017.

7.1.1 Avtal som kan sägas upp i förtid till förhandling under 2017

Eftersom de flesta avtalen på arbetsmarknaden tecknades år 2016 och var ettåriga finns det inte många avtal som har en möjlighet till förtida uppsägning 2017.

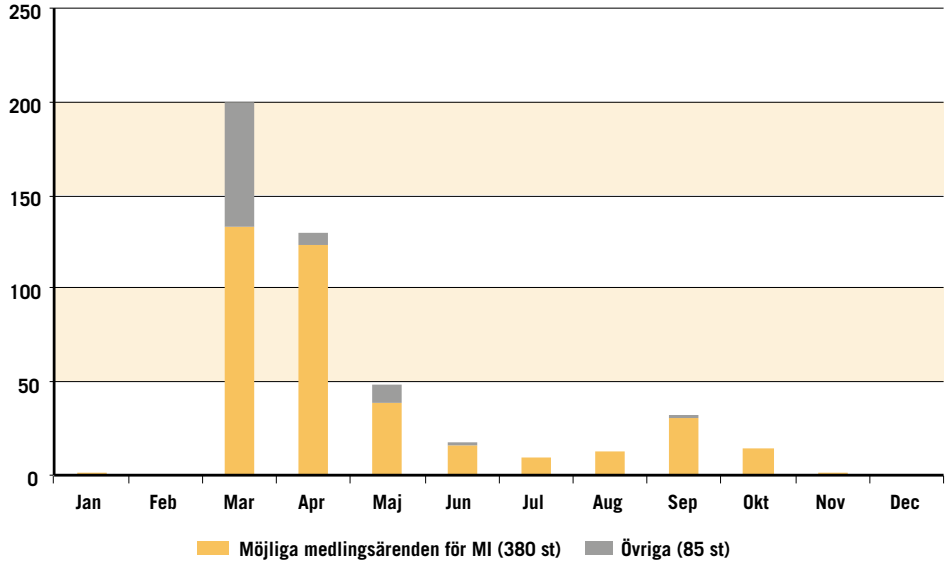
Hälso- och sjuvårdsavtalen mellan arbetsgivarorganisationerna Sveriges Kommuner

och Landsting (SKL) och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan och Vårdförbundet och Fysioterapeuterna å andra sidan som tecknades 2015 innehöll en möjlighet till förtida uppsägning med utlöpningstidpunkt den 31 mars 2017. Parterna hade en rätt att säga upp avtalen om utvecklingsarbetet rörande arbetstidsbestämmelserna inte resulterade i en principöverenskommelse senast den 30 november 2016. Ett nytt avtal slöts dock redan den 1 december 2016, se kapitel 4.

7.1.2 Möjliga medlingsärenden för Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet utser medlare i de fall där parterna saknar förhandlingsordningsavtal. I **diagram 7.2** redovisas månadsvis antalet avtal som löper ut under 2017 samt hur många av dem som omfattas av medbestämmandelagens ordning och där alltså Medlingsinstitutet tillsätter medlare vid eventuella tvister.

Diagram 7.2 Möjliga medlingsärenden och avtal med förhandlingsordning 2017



Källa: Medlingsinstitutet

Som framgår av diagrammet kan i teorin 380 av de avtal som löper ut under 2017 bli föremål för Medlingsinstitutets medlingsinsatser. Erfarenheten visar emellertid att under stora avtalsrörelser brukar antalet medlingar uppgå till 20–30 stycken.

7.2 Yrkanden/bud

Avtalsrörelsen år 2017 inleddes redan under hösten 2016 när flera parter lämnade sina yrkanden eller deklarerade sin inriktning inför de kommande förhandlingarna. Nedan följer ett urval av de centrala parternas yrkanden.

7.2.1 LO-samordning

Den 19 oktober 2016 beslutade LO:s representantskap att LO-förbunden i 2017 års avtalsrörelse ska genomföra samordnade förbundsförhandlingar i syfte att driva krav med en fördelning som präglas av LO:s gemensamma långsiktiga mål. Det fanns också en samsyn i att det är den internationellt konkurrensutsatta sektorn som ska sätta ”märket” för löneökningstakten.

LO-förbundens gemensamma långsiktiga mål antogs år 2015 och innebär bland annat att löneskillnaden mellan kvinnor och män inon LO-förbunden ska halveras fram till 2028. Förbunden är också eniga om att detta kräver relativlöneförändringar, men 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.

De gemensamma avtalskraven för 2017 års avtalsrörelse som presenterades i december 2016 hade en tydlig låglöneprofil, där lågavlönade (oavsett avtalsområde och kön) skulle bidra med mer till lönepotten än högre avlönade. Avtalskraven innehöll således inte någon särskild satsning på kvinnors löner.

Gemensamma avtalskrav:

- ett löneutrymme på 2,8 procent, dock lägst 672 kronor per månad och heltidsanställd räknat per individ inom avtalsområdet (brytpunkten mellan krontalshöjning och procentuell höjning var 24 000 kronor)
- en höjning av avtalens lägstalöner med ett värde som motsvarar löneökningarna ovan inom avtalsområdet. Detsamma gäller samtliga ersättningar i avtalen.

Till skillnad från tidigare års samordnade förbundsförhandlingar var förbunden överens om att årets samordning inte skulle vara underkastad en och samma lönekostnadsnorm. Det betyder att löneökningar över märket inte ska bytas mot olika typer av besparingar.

LO-förbunden var också eniga om att inleda gemensamma förhandlingar med Svenskt Näringsliv om villkorsförändringar i avtalsförsäkringar och avtalspension. Vidare enades man om att tillsätta en utredning och en arbetsgrupp för frågor om trygghet, omställning och kompetensutveckling. Avsikten var att inleda förhandlingar med Svenskt Näringsliv i dessa frågor när utredningen och arbetsgruppen arbetat klart.

7.2.2 Krav från Facken inom industrin

De fem fackförbund som omfattas av Industriavtalet[1] uppträder gemensamt under beteckningen Facken inom industrin.

Inför avtalsrörelsen 2017 enades Facken inom industrin om en avtalspolitisk plattform som bland annat innehöll följande krav:

- ett löneutrymme skapas på varje avtalsområde med 2,8 procent per individ, dock lägst 672 kronor per månad för IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet och GS – Facket för skogs-, trä och grafisk bransch
- om löneökningsbestämmelserna innehåller regler om en minsta löneökning ska den uppgå till 460 kronor per månad
- ytterligare avsättning till deltidspension/flexpension ska göras under avtalsperioden. Avsättningen ska ingå i det angivna löneutrymmet på 2,8 procent
- utgångspunkten för avtalskraven är ettåriga avtal.

1 GS – Facket för skogs-, trä och grafisk bransch, IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet, Sveriges Ingenjörer och Unionen

Utöver de gemensamma avtalskraven överlämnade varje förbund flera förbundsspecifika krav till motparterna.

7.2.3 Prioriterade områden inom Svenskt Näringsliv

Företrädare för Svenskt Näringsliv och flera av dess medlemsorganisationer lyfte fram fyra centrala utmaningar, som särskilt viktiga prioriteringar, inför avtalsrörelsen 2017. Det handlade om:

- lönenivåer som tryggar den svenska konkurrenskraften och därmed jobben
- ingångslöner som ger fler nya jobb och ökad lönespridning
- ökad grad av företags- och merarbetarnära lönebildning
- större flexibilitet i avtalen.

7.2.4 Minimilöner

I Sverige finns det inga lagstadgade minimilöner utan de lägstlöner som finns regleras i kollektivavtal. Inför avtalsrörelsen 2017 förespråkade Almega ingångslöner som ger fler jobb och en större lönespridning. Även för Svensk Handel och andra arbetsgivarorganisationer inom Svenskt Näringsliv var lägstlönerna en prioriterad fråga. Svensk Handel förordade en frysning av lägstlönerna bland annat för att förenkla för nyanställningar.

7.2.5 Flexpension/delpension

I flera avtal som tecknades 2013 infördes flexpension/delpension. Systemet innebär dels en möjlighet att ansöka om delpension från 60 eller 62 års ålder, dels en extra avsättning från löneökningsutrymmet till en förstärkt pensionspremie. Sedan 2013 har flexpensionssystemet införts i fler avtal och ytterligare pengar har avsatts. I Almegas avtal har flexpension inte införts och detta blev också en stor konfliktfråga mellan vissa Almegaförbund och Unionen/Sveriges Ingenjörer i avtalsrörelsen 2016, se kapitel 4.

Den 11 november 2016 presenterade Almega, Unionen och Sveriges Ingenjörer en principöverenskommelse om ett system för flexpension. Överenskommelsen består av åtta delar som bildar ett paket som slutligt ska antas på samtliga avtalsområden senast den 28 februari 2017[2].

2 Pakets delar är (1) Avtal om flexpension i tjänsteföretag; (2) Avtal om möjlighet att gå ned i tid vid slutet på arbetslivet; (3) Gemensamt projekt för att utveckla framtidens kollektivavtal; (4) Arbetsgrupp för att ta fram enhetlig reglering av anställningsformer; (5) Arbetsgrupp för att ta fram enhetlig reglering vid beredskap; (6) Förslag till enhetlig reglering gällande avräkning av semesterersättning vid sammanfallande intjänande- och semesterår; (7) Arbetsgrupp för att se över och ensa avtalens förhandlingsordningar; (8) Arbetsgrupp för att ta fram en gemensam vägledning för förhandling vid driftsinskränkning där behov av avtalsturlista är initierat och omställningsavtalet därmed blir tillämplig.

8. Lagstiftning och domar

I Medlingsinstitutets uppdrag ingår att följa bland annat arbetsmarknadslagstiftningen. Utvecklingen ska beskrivas i årsrapporten. I detta kapitel ges också en översiktlig beskrivning av utredningar och andra förslag som under året lagts fram på arbetsmarknadsområdet liksom av domar av särskilt intresse.

Under året har nya regler om tidsbegränsad anställning, yrkesintroduktionsanställning och traineejobb trätt i kraft. Det har beslutats om bland annat nya regler för utstationering, regler för offentlig upphandling, skydd för visselblåsare[1] och om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen. Vidare har det tagits fram utredningsförslag om bland annat entreprenörsansvar vid utstationering inom bygg- och anläggningsverksamhet och om villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension. Inom EU har ett förslag om ändring i det så kallade utstationeringsdirektivet presenterats. Arbetsdomstolen har under året meddelat dom i bland annat ett mål angående skyldigheten att varsla innan stridsåtgärder vidtas.

8.1 Ny lagstiftning

8.1.1 Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsat anställda

Den 1 maj 2016 trädde de ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd i kraft som syftar till att begränsa möjligheterna till upprepade visstidsanställningar och säkerställa att lagen uppfyller kraven i EU:s så kallade visstidstidsdirektiv[2]. Ändringarna innebär att vissa ytterligare begränsningar införs i lagen beträffande användandet av så kallad allmän visstidsanställning. Enligt de nya reglerna ska en sådan anställning under vissa förutsättningar övergå till en tillsvidareanställning när perioden av tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren överstiger två år även om referensperioden om fem år överskrids[3].

8.1.2 Förordningsändringar

I de regler som gäller för det arbetsmarknadspolitiska området gjordes under året bland annat ändringar i *förordningen (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar* och *förordningen (2015:503) om särskilt anställningsstöd* för att utvidga målgruppen för yrkesintroduktionsanställning och traineejobb. Ändringarna innebär att stödet för yrkesintroduktionsanställning och möjligheterna att få traineejobb även ska omfatta nyanlända invandrare och långtidsarbetslösa som är 25 år eller äldre. Tidigare har endast unga i åldern 15–24 år (yrkesintroduktionsanställning) respektive 20–24 år (traineejobb) omfattats av dessa åtgärder. En förutsättning för det utvidgade yrkesintroduktionsstödet är att parterna kommer överens om yrkesintroduktionsavtal som omfattar den utvidgade målgruppen. Vad gäller traineejobben har vidare kravet på gymnasieutbildning för att komma i fråga slopats. Un-

1 Med visselblåsare (whistleblower) menas en person som slår larm om missförhållanden eller oegentligheter. Av det engelska whistle blower med något oklar bakgrund.

2 Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

3 För en beskrivning av de nya reglerna, se Medlingsinstitutets årsrapport för 2015, s. 182.

der året har även *förordningen (2006:1481) om stöd för nystartsjobb* ändrats så att nyanlända invandrare med en etableringsplan enligt lagen (2010:197) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare kan omfattas av stödet under så lång tid som etableringsplanen gäller.

I mars trädde den nya *förordningen (2016:100) om statsbidrag för höjda löner till lärare och vissa andra personalkategorier* ikraft. Statsbidrag för höjda löner kan lämnas till lärare, förskollärare och fritidspedagoger. Statsbidraget är till för att höja lönen för berörda personer utöver vad som följer av den ordinarie lönerevisionen. Den sammanlagda löneökningen hos en skolhuvudman som får statsbidraget ska enligt 9 § i förordningen ”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”. För varje skolhuvudman fastställs en bidragsram som beror på antalet elever[4].

8.2 Förslag och utredningar

8.2.1 Propositioner och lagrådsremisser

Skydd för visselblåsare

I regeringens proposition *Ett särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden (prop. 2015/16:128)* föreslås en ny lag för att skydda så kallade visselblåsare. Skyddet ska gälla i såväl privat som offentlig sektor och vara ett komplement till annan reglering såsom reglerna om meddelarskydd och reglerna om saklig grund för uppsägning. Även inhyrda arbetstagare ska skyddas enligt lagen. Genom att jämställas med arbetstagare hos inhyraren ges de inhyrda i princip samma skydd i förhållande till inhyraren som dennes egna arbetstagare.

Skyddet innebär att arbetsgivaren inte får utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren slår larm enligt lagen. Med repressalie avses någon form av ogynnsam behandling såsom uppsägning, disciplinpåföljd, fråntagande av arbetsuppgifter, utebliven löneökning, med mera. Den arbetsgivare som bryter mot repressalieförbudet blir skadeståndsskyldig. Om arbetstagaren gör sig skyldig till brott genom att slå larm gäller inte skyddet.

Det särskilda skyddet ska endast gälla vid larm om allvarliga missförhållanden, vilket innebär ett brott med fängelse i straffskalan eller därmed jämförliga missförhållanden. Som exempel på ”jämförliga” missförhållanden nämns i propositionen bland annat kränkningar av grundläggande fri- och rättigheter, underlåtenhet att följa föreskrifter och risker för liv, säkerhet, hälsa och miljö. Vad som avses är förhållanden där ett avslöjande kan vara motiverat av ett allmänintresse utan att det är fråga om ett brott med fängelse i straffskalan.

Skyddet ska gälla vid tre typer av larm: larm inom arbetsgivarens organisation (interna larm), larm till den egna fackliga organisationen samt larm till myndigheter eller genom offentliggörande (externa larm). Vid interna larm och larm till facket ska det räcka med att visselblåsaren har konkreta misstankar om något missförhållande. Vid externa larm ska det krävas att visselsblåsaren har fog för sitt

4 För en beskrivning av bakgrunden till statsbidraget för höjda lärarlöner, se Medlingsinstitutets årsrapport för 2015, s. 183.

påstående. Utgångspunkten är att visselblåsaren har larmat internt först utan att arbetsgivaren vidtagit skäliga åtgärder. Först därefter kan visselblåsaren slå larm externt. Det kan vara befogat att slå larm externt direkt i vissa situationer, till exempel vid akut fara eller vid mycket allvarliga missförhållanden.

Riksdagen biföll regeringens förslag (2015/16:AU11, rskr 2015/16:269). Lagen trädde i kraft den 1 januari 2017.

Aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter

I regeringens proposition Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter (prop. 2015/16:135) föreslås ändringar i diskrimineringslagens (2008:567) bestämmelser om aktiva åtgärder. Hela det tidigare gällande kapitlet om aktiva åtgärder ersätts med ett nytt med bland annat nedanstående innehåll.

För arbetslivsområdets del utökas kraven på aktiva åtgärder från tidigare tre diskrimineringsgrunder (kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning) till att även omfatta lagens övriga diskrimineringsgrunder (könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder). Därmed kommer lagens bestämmelser om diskrimineringsförbuden respektive aktiva åtgärder att omfatta samma diskrimineringsgrunder.

Det anges tydligare i lagen vad som avses med uttrycket aktiva åtgärder, nämligen ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, och så vidare (övriga diskrimineringsgrunder). Arbetsgivaren ska fortlöpande undersöka risker, analysera orsakerna till upptäckta risker, vidta förebyggande och främjande åtgärder samt fortlöpande följa upp och utvärdera arbetet. Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska omfatta verksamhetens arbetsförhållanden (till exempel arbetsmiljöförhållanden), bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och kompetensutveckling samt möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap. Det är arbetsgivarens ansvar att utforma de konkreta åtgärder som ska genomföras. I arbetet ska arbetsgivaren dock samverka med sina arbetstagare. Varje arbetsgivare ska ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och repressalier.

När det gäller lönefrågor flyttas de tidigare bestämmelserna om skyldigheten att genomföra en kartläggning och analys av förekommande löneskillnader mellan kvinnor och män över till det nya kapitlet. En viktig skillnad är att kartläggningen ska göras varje år istället för vart tredje. Arbetsgivare ska, som tidigare krävts, analysera om löneskillnader har ett direkt eller indirekt samband med kön vid lika eller likvärdigt arbete. En nyhet är att analysen även ska avse löneskillnader mellan en grupp med arbetstagare som utför arbete som anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte anses vara kvinnodominerat, men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre.

De tidigare kraven att upprätta en särskild handlingsplan för jämställda löner och en särskild jämställdhetsplan vart tredje år ersätts av ett krav på en mer fortlöpande dokumentation av arbetet med aktiva åtgärder. Liksom tidigare tar dokumentationskravet sikte på arbetsgivare med minst 25 arbetstagare. Dock är även arbetsgivare med mellan 10 och 25 arbetstagare skyldiga att skriftligen dokumentera arbetet med lönekartläggningen.

Riksdagen biföll regeringens förslag (2015/16:AU10, rskr 2015/16:304). Lagen trädde i kraft den 1 januari 2017.

Arbetsrättsliga hänsyn vid offentlig upphandling

Regeringens proposition *Nytt regelverk om upphandling (prop. 2015/16:195)* innehåller förslag till tre nya lagar, dels en ny lag om offentlig upphandling (LOU), dels en ny lag om upphandling i försörjningssektorerna (LUF) och dels en ny lag om offentlig upphandling av koncessioner. De nya lagarna genomför de nya EU-direktiv om offentlig upphandling och tilldelning av koncessioner som beslutades år 2014[5]. LOU ersätter lagen (2007:1091) om offentlig upphandling och LUF ersätter lagen (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster.

Möjligheterna att ta miljöhänsyn, sociala hänsyn och arbetsrättsliga hänsyn ges en mer framträdande plats i de nya EU-direktiven. Mot den bakgrunden tillsatte regeringen *Utredningen om upphandling och villkor enligt kollektivavtal* som i delbetänkandet med samma namn som utredningen (SOU 2015:78) lämnade sina förslag till hur EU-direktiven bör genomföras i fråga om särskilt arbetsrättsliga hänsyn[6]. Efter remissbehandling och fortsatt beredning inom Regeringskansliet lämnade regeringen sin proposition till riksdagen i juni. Den arbetsrättsliga delen i förslagen har bland annat nedanstående innehåll.

Upphandlande myndigheter bör beakta arbetsrättsliga hänsyn vid upphandling om upphandlingens art motiverar det. En leverantör ska få uteslutas från att delta i en upphandling om den har åsidosatt arbetsrättsliga skyldigheter. En upphandlande myndighet ska förkasta ett anbud om det angivna priset är onormalt lågt och detta kan antas bero på att anbudet inte stämmer överens med tillämpliga arbetsrättsliga skyldigheter.

Riksdagen antog regeringens förslag med undantag av propositionens förslag om särskilda arbetsrättsliga villkor vid fullgörande av kontrakt (se vidare nedan). Riksdagsmajoriteten ansåg att förslaget i den delen skulle vara svårt att genomföra i praktiken och medföra oönskade konsekvenser, bland annat skulle småföretag få svårare att delta i upphandlingsprocesser. Riksdagen beslutade också att rikta ett tillkännagivande till regeringen med uppmaningen att återkomma till riksdagen med nya förslag om regeringen anser att lagstiftningen behöver kompletteras i något avseende för att fullt ut genomföra EU-direktiven (2016/17:FiU7, rskr 2016/17:66). De nya reglerna trädde i kraft den 1 januari 2017.

För att främja skäliga arbetsvillkor föreslogs i propositionen att de upphandlande myndigheterna i vissa fall ska ställa särskilda arbetsrättsliga villkor för fullgörande av kontraktet eller koncessionen. Enligt propositionen ska sådana villkor ställas, det vill säga vara obligatoriska, om det är ”behövligt”. Bedömningen av behovet ska göras mot bakgrund av risken för oskäliga arbetsvillkor i den aktuella upphandlingen. Den aktuella branschen är en faktor som ska tas med i bedömningen. Behovet av

---

5 Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/24/EU av den 26 februari 2014 om offentlig upphandling och om upphävande av direktiv 2004/18/EG, Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/25/EU av den 26 februari 2014 om upphandling av enheter som är verksamma på områdena vatten, energi, transporter och posttjänster och om upphävande av direktiv 2004/17/EG samt Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/23/EU av den 26 februari 2014 om tilldelning av koncessioner.

6 För en beskrivning av utredningens förslag, se Medlingsinstitutets årsrapport för år 2015.

särskilda villkor måste ha ett samband med det som ska upphandlas (kontraktsföremålet) och stå i proportion till det. Villkor som skulle omfatta alla arbetstagare hos en leverantör när endast vissa av dem ska fullgöra kontraktet anses inte ha en koppling till kontraktsföremålet och inte vara proportionerligt.

De villkor som föreslogs vara obligatoriska avser lön, semester och arbetstid. Dessa ska bestämmas enligt den lägsta nivå som följer av ett centralt kollektivavtal för sådant arbete som omfattas av upphandlingen. Ett villkor får dock inte bestämmas till en nivå som understiger vad som följer av lag. Villkoren ska anges som minimivillkor, leverantören ska alltså kunna tillämpa mer förmånliga villkor för sina arbetstagare. Innan ett obligatoriskt villkor anges i ett upphandlingskontrakt ska de parter som slutit kollektivavtalet i fråga ha getts möjlighet att lämna uppgifter om villkoren. Om det saknas förutsättningar för att ange nivån på ett villkor, behöver den upphandlande myndigheten inte ställa det. I de fall det ska vara obligatoriskt att ställa särskilda arbetsrättsliga villkor ska dessa gälla också för leverantörens eventuella underleverantörer.

Utöver de fall där det ska vara obligatoriskt för de upphandlande myndigheterna att ställa villkor om lön, semester och arbetstid föreslogs i propositionen också att myndigheterna ska få ställa arbetsrättsliga villkor. Även i dessa fall är en förutsättning att kraven är kopplade till kontraktsföremålet. Villkoren kan även omfatta tjänstepension, försäkringar och annan ledighet än semester.

En upphandlande myndighet som i samband med en upphandling gör fel bedömning av om det är behövligt att ställa särskilda arbetsrättsliga villkor drabbas enligt propositionen inte av några sanktioner. Tillämpningen av reglerna ska istället underlättas av att Upphandlingsmyndigheten tillhandahåller information och vägledning till de upphandlande myndigheterna. Informationen ska avse dels ”behövlighetskriteriet”, dels villkoren[7].

Stärkt meddelarskydd

I propositionen *Stärkt meddelarskydd för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet (prop. 2016/17:31)* föreslås att anställda inom yrkesmässigt bedriven privat verksamhet inom vård, skola och omsorg, som till någon del är offentligt finansierad, ska omfattas av en motsvarande rätt som de offentligt anställda har att lämna uppgifter om verksamheten för publicering till medier. Även uppdragstagare och andra som på liknande grund deltar i verksamheten ska omfattas av skyddet. Det innebär bland annat att inhyrda omfattas av skyddet i förhållande till den inhyrande verksamhetsutövaren i dennes verksamhet.

Det förstärkta skyddet ska enligt förslaget införas i en särskild lag om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter. I lagen ska hänvisningar göras till det grundlagsreglerade meddelarskydd som gäller för offentliganställda. Det innebär att skyddet kommer att gälla när uppgifter lämnas för publicering i exempelvis tv, radio och tidningar och i viss omfattning även internet. Skyddet omfattar ett förbud för arbetsgivaren att efterforska vem som lämnat uppgifterna och ett förbud att

7 I detta avseende skiljer sig propositionen från utredningens förslag (SOU 2015:78). Utredningen hade föreslagit att Upphandlingsmyndigheten skulle bemyndigas att utfärda föreskrifter om när arbetsrättsliga villkor ska ställas och, efter samråd med de parter som träffat det aktuella kollektivavtalet, bestämma villkoren för lön, semester och arbetstid i sådana fall.

utsätta meddelaren för repressalier (avskedande, uppsägning, med mera.) för att denne använder sin meddelarfrihet. Skyddet medför ingen rätt att lämna ut handlingar.

Det ska inte vara möjligt att träffa avtal (enskilt avtal eller kollektivavtal) som jämfört med lagen utvidgar arbetsgivarens möjligheter att ingripa mot eller efterforska anställda som utnyttjat rätten att meddela uppgifter. Lagen innebär ingen inskränkning av tystnadsplikt som följer av lag. Den tystnadsplikt som för skyddsombud och fackliga förtroendemän kan följa enligt arbetsmiljölagen (1977:1160), lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen påverkas alltså inte av den nya lagen.

Den nya lagen ska tillämpas i verksamheter som tillhör skolväsendet, de särskilda utbildningsformerna (till exempel internationella skolor eller utbildning för intagna på kriminalvårdsanstalt) eller annan pedagogisk verksamhet (till exempel omsorg under tid då förskola eller fritidshem inte erbjuds) eller i verksamhet som utgör hälso- och sjukvård, tandvård eller socialtjänst. Utanför tillämpningsområdet faller bland annat utbildning som anordnas inom yrkeshögskolan. Lagen ska inte gälla i verksamheter som omfattas av meddelarskydd enligt offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Det handlar bland annat om bolag, ekonomiska föreningar och stiftelser där kommuner, landsting eller kommunalförbund har ett rättsligt bestämmande inflytande.

Sanktionen vid brott mot efterforsknings- eller repressalieförbudet föreslås vara straff i form av böter eller fängelse. Någon särskild förstärkt arbetsrättslig sanktion föreslås inte.

Lagen föreslås träda i kraft den 1 april 2017.

Det kan nämnas att utöver förslagen i propositionen (och de ovan nämnda förslagen om skydd för visselblåsare) har det pågått och pågår en del annat utredningsarbete i fråga om meddelarskydd och angränsande frågor[8].

Nya utstationeringsregler

Den 14 december 2016 beslutade regeringen *lagrådsremissen Nya utstationeringsregler*. I lagrådsremissen behandlas de lagförslag som tidigare lämnats i betänkandena Översyn av lex Laval (SOU 2015:83), Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet – Del I (SOU 2015:13) och Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet – Del II (SOU 2015:38)[9] samt departementspromemorian Entreprenörsansvar och svenska kollektivavtalsvillkor vid utstationering, dock inte förslagen som rör entreprenörsansvar[10].

---

8 I betänkandet Ökad insyn i fristående skolor (SOU 2015:82) föreslås att offentlighetsprincipen ska införas hos samtliga huvudmän för fristående skolor. Vad som föreskrivs i tryckfrihetsförordningen om rätt att ta del av allmänna handlingar hos myndigheter ska i tillämpliga delar gälla också handlingar hos de enskilda huvudmännen för fristående skolor. Anställda och uppdragstagare i de fristående skolorna ska omfattas av meddelarskydd. I betänkandet Ökad insyn i välfärden (SOU 2016:62) föreslås att offentlighetsprincipen ska införas i offentligt finansierad, privat utförd vård och omsorg, fristående förskolor och fritidshem samt vuxenutbildning och vissa särskilda utbildningsformer och annan pedagogisk verksamhet. I betänkandet föreslås också att anställda och uppdragstagare i dessa verksamheter ska omfattas av meddelarskydd. Dessutom har regeringen tillsatt en utredning som ska utreda hur ett stärkt meddelarskydd kan införas för privatanställda i andra verksamheter än skola, vård och omsorg som är helt eller delvis offentligt finansierade, till exempel kollektivtrafik (dir. 2016:4). Utredningen ska redovisa sitt uppdrag senast den 2 maj 2017.

9 Se Medlingsinstitutets årsrapport för 2015, s. 184–186.

10 Se avsnitt 8.2.2.

I lagrådsremissen föreslås ändringar i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare samt vissa följdändringar i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen). Ändringarna tar sikte på de regler som brukar benämnas lex Laval och är också avsedda att genomföra delar av det så kallade tillämpningsdirektivet[11]. Ändringarna innebär i korthet följande (de förslag som tar sikte på tillämpningsdirektivets bestämmelser om administrativt samarbete mellan medlemsländernas myndigheter, med mera tas inte upp här).

Möjligheten att uppnå ett kollektivavtal i samband med utstationering med stöd av stridsåtgärder utvidgas så att stridsåtgärder kan vidtas oberoende av vilka villkor arbetsgivaren redan tillämpar. Den så kallade bevisregeln, enligt vilken arbetsgivaren kan freda sig mot stridsåtgärder om det kan visas att arbetsgivaren redan tillämpar minst lika förmånliga villkor som i det kollektivavtal facket kräver, tas följaktligen bort. Dock föreslås, i syfte att göra ändringarna EU-rättsligt godtagbara, att rättsverkningarna av ett kollektivavtal som tillkommit efter stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder blir mer begränsade än ett ”vanligt” kollektivavtal. Exempelvis kommer inte reglerna om primär förhandlingsskyldighet och fackligt veto enligt medbestämmandelagen att bli tillämpliga som en följd av att ett sådant kollektivavtal har träffats.

Det föreslås också att de nuvarande begränsningarna av möjligheten att i samband med utstationeringar vidta stridsåtgärder i förhållande till utstationerande arbetsgivare som är etablerade utanför Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, EES, och Schweiz slopas[12]. Fortsättningsvis ska alltså utstationeringslagens begränsningar av möjligheterna att vidta stridsåtgärder bara gälla i förhållande till arbetsgivare som är etablerade inom EES och Schweiz.

De villkor som får begäras med stöd av stridsåtgärder begränsas fortsatt till minimivillkoren eller (för uthyrda utstationerade arbetstagare) villkoren inom utstationeringsdirektivets så kallade hårda kärna och ska fortsatt vara mer förmånliga än vad som kan följa av lag.

För att göra det mer förutsägbart vilka villkor som ska tillämpas vid utstationering i Sverige föreslås att de fackliga organisationernas åliggande att lämna in kollektivavtal till Arbetsmiljöverket ska gälla oavsett om den fackliga organisationen i det enskilda fallet avser att vidta några stridsåtgärder eller inte. Arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna ska också utse kontaktpersoner som Arbetsmiljöverket ska kunna hänvisa till för ytterligare information om villkoren.

Särskilda bestämmelser föreslås i lagen för att förbättra kontrollen av efterlevnaden av villkoren vid utstationering. En arbetsgivare som är bunden av ett svenskt kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare ska på begäran av den fackliga organisationen tillhandahålla handlingar såsom anställningsavtal och lönespecifikationer. Detta ska gälla oavsett om kollektivavtalet tillkommit på frivillig väg eller som en följd av stridsåtgärder.

---

11 Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 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)

12 EES inbegriper EU-länderna och EFTA-länderna utom Schweiz.

På begäran av en facklig organisation ska en utstationerande arbetsgivare utse en företrädare som har behörighet att för arbetsgivarens räkning förhandla om och sluta kollektivavtal. Arbetsgivaren ska utse en sådan företrädare inom tio dagar och ge den fackliga organisationen besked om det.

Om den utstationerande arbetsgivaren är bunden av ett svenskt kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare har även en fackligt oorganiserad utstationerad arbetstagare rätt till avtalsvillkoren inom den ”hårda kärnan”.

Ett särskilt förbud mot repressalier från den utstationerande arbetsgivaren föreslås till skydd för den arbetstagare som utnyttjar sin rätt enligt lagen.

Åtgärder för minskad sjukfrånvaro

I syfte att stärka arbetsgivares drivkrafter att vidta åtgärder för att sjukskrivna arbetstagare ska kunna återgå i arbete och därmed åstadkomma en minskad sjukfrånvaro föreslogs i april 2016 i *promemorian Hälsoväxling för aktivare rehabilitering och omställning på arbetsplatserna (Ds 2016:8)* att arbetsgivare ska betala en särskild sjukförsäkringsavgift om 25 procent av arbetstagarnas sjukpenning från och med dag 91 i sjukfallen. Samtidigt föreslogs att arbetsgivaravgifterna skulle sänkas med 0,16 procentenheter. Avsikten var att de föreslagna åtgärderna skulle vara kostnadsneutrala för arbetsgivarkollektivet. Efter vissa mindre justeringar av förslagen beslutade regeringen i juli 2016 en *lagrådsremiss*.

I samband med att promemorian presenterades aviserade regeringen att om parterna träffar överenskommelser som kan åstadkomma liknande resultat som förslagen var tänkta att göra så kommer man att avstå från att gå vidare med förslagen. Sedan dess har sådana överenskommelser träffats av Svenskt Näringsliv, LO och PTK för privat sektor, Sveriges Kommuner och Landsting, Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFR, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd samt Akademikeralliansen för kommun- och landstingssektorn samt Arbetsgivarverket och OFR, Saco-S och Seko för den statliga sektorn.

8.2.2 Utredningsbetänkanden, med mera

Utstationering av arbetstagare

I promemorian *Entreprenörsansvar och svenska kollektivavtalsvillkor vid utstationering (Ds 2016:6)* lämnas förslag till genomförande av EU-direktivet om tillämpning av utstationeringsdirektivet, det så kallade tillämpningsdirektivet[13], som delvis avviker från dem som lämnades 2015 av Utredningen om nya utstationeringsregler i betänkandena SOU 2015:13 och SOU 2015:38[14].

13 Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 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 administrativs samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen)

14 För en beskrivning av betänkandena Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet – Del I och II (SOU 2015:13 respektive SOU 2015:38), se Medlingsinstitutets årsrapport för 2015.

I promemorian lämnas förslag om

- ett entreprenörsansvar i förhållande till utstationerade arbetstagare
- rätt till kollektivavtalsvillkor för utstationerade arbetstagare som inte är med i den avtalsslutande fackliga organisationen
- särskilda behörighetsregler för svenska domstolar att pröva tvister beträffande dessa frågor.

Vad gäller rätten till kollektivavtalsvillkor för en utstationerad arbetstagare som inte är med i den fackliga organisationen, ska den avse villkoren enligt det svenska kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av utan begränsning till miniminivåer. Rätten ska omfatta den tid som utstationeringen pågår. Med rätten ska följa de skyldigheter som är kopplade till villkoren.

I fråga om entreprenörsansvar, det vill säga att en entreprenör (uppdragsgivare) ska kunna hållas ansvarig för lön till arbetstagare hos en underentreprenör, förslås i korthet följande. Den möjlighet som tillämpningsdirektivet medger att i stället för att införa ett entreprenörsansvar ”vidta andra lämpliga åtgärder” ska inte användas. Ett entreprenörsansvar ska införas. Det ska gälla inom bygg- och anläggningsverksamhet och innebära att om den utstationerade arbetstagarens arbetsgivare inte fullgör sin skyldighet att betala lön så ska uppdragsgivaren och, i förekommande fall, uppdragsgivare i tidigare led solidariskt ansvara för den lön som arbetsgivaren skulle ha betalat. Det ska gälla den lön arbetsgivaren ska betala enligt det kollektivavtal som han eller hon är bunden av (utan begränsning till minimilönenivå) och avse utstationeringstiden. Arbetstagaren ska kunna framställa sitt krav mot uppdragsgivaren utan att först ha försökt få betalt av arbetsgivaren. Den uppdragsgivare som gjorts ansvarig för en arbetsgivares bristande lönebetalning ska kunna kräva denne på ersättning (regressrätt). Om uppdragsgivaren vidtagit ”rimliga kontrollåtgärder” innan en underentreprenör anlitats (vilket kan vara kontroll av att skatter och avgifter har betalats) och inte har anledning att tro att denne inte skulle fullgöra sina skyldigheter ska uppdragsgivaren inte kunna göras ansvarig.

Ratifikation av ILO:s konvention nr 94 angående arbetsklausuler

Den ovan nämnda Utredningen om upphandling och villkor enligt kollektivavtal hade också i uppdrag att analysera de EU-rättsliga förutsättningarna för Sverige att ratificera Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention nr 94 angående arbetsklausuler i kontrakt där en offentlig myndighet är part. Utredningen presenterade sina överväganden i betänkandet *Arbetsklausuler och sociala hänsyn i offentlig upphandling – ILO:s konvention 94 samt en internationell jämförelse (SOU 2016:15)*. Konventionen innebär att upphandlande statliga myndigheter ska ställa krav om att de leverantörer som har vunnit upphandlingar tillämpar villkor i fråga om lön, arbetstid och övriga anställningsvillkor för de arbetstagare som ska utföra det aktuella arbetet som inte är mindre förmånliga än vad som fastställts i kollektivavtal för sådant arbete som avses i upphandlingen i det område där arbetet utförs. Villkoren kan även vara fastställda i annat erkänt förhandlingssystem, skiljedom eller lagstiftning.

Utredningen bedömer att det är förenligt med konventionen att den upphandlande myndigheten ställer krav om lön och andra anställningsvillkor på miniminivå, fastställda i kollektivavtal (lag eller skiljedom). Därigenom kommer inte de krav

som ska ställas enligt konventionen i detta avseende i konflikt med EU-direktiven om upphandling och utstationering. Vid utstationering måste kraven hållas inom utstationeringsdirektivets hårda kärna.

En förutsättning för att Sverige efter ratificering ska anses uppfylla konventionens krav är dock att det görs obligatoriskt för upphandlande statliga myndigheter att ställa krav om ovan nämnda villkor i *alla* upphandlingar (över en viss summa). Som nämnts ovan innebar propositionen om nya upphandlingsregler dock att sådana villkor ska ställas endast när det anses ”behövligt”. En ratificering skulle därför kräva en anpassning av den i propositionen föreslagna lagstiftningen. (Propositionens förslag i denna del godkändes som nämnts ovan inte av riksdagen.) Utredningen förordar en ratificering, men konstaterar samtidigt att man i ett ratificeringsarbete måste pröva konventionens krav att villkor ska ställas i alla upphandlingar mot den EU-rättsliga principen om proportionalitet. Formellt krävs ett godkännande av EU innan Sverige kan ratificera konventionen.

Genomförande av sjöfolksdirektivet

I betänkandet *Genomförande av sjöfolksdirektivet (SOU 2016:50)* har utretts hur Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk (sjöfolksdirektivet), bör genomföras i Sverige. Sjöfolksdirektivet innehåller ändringar i fem arbetsrättsliga direktiv[15] i syfte att förbättra sjöfolks villkor och göra dem mer enhetliga inom EU[16]. I de fem direktiven regleras frågor om exempelvis löneskydd vid arbetsgivarens insolvens, rätt till information och samråd och skydd vid överlåtelser av företag eller verksamheter.

De fem direktiv i vilka sjöfolksdirektivet medför ändringar har innehållit olika slags undantag som medfört ett mer begränsat arbetsrättsligt skydd för sjöfolk jämfört med andra arbetstagarkategorier och dessutom olika nivåer på skyddet beroende på om en medlemsstat har använt sig av undantagen eller inte.

Sverige har vid genomförandet av de fem direktiven avstått från att undanta sjöfolk. Enligt utredningen uppfyller därmed Sverige redan kraven i sjöfolksdirektivet och något behov att i sak ändra i tillämplig svensk lagstiftning finns inte, utom i ett avseende. Som en följd av sjöfolksdirektivets ändring i direktiv 2009/38/EG föreslås en ny bestämmelse i lagen (2011:427) om europeiska företagsråd. Enligt förslaget ska möten i det särskilda förhandlingsorganet eller det europeiska företagsrådet planeras så att en anställd som har befattning ombord på ett fartyg och som utsetts till ledamot eller suppleant i organet/rådet kan delta i mötet fysiskt eller på distans.

---

15 Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94 EG av den 22 oktober 2008 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivares insolvens, Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information och samråd med arbetstagare, Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen, rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar och rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsländernas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter.

16 Med ”sjöfolk” menas anställda som ingår i besättningen på sjögående fartyg inom handelsflottan eller fiskerinäringen.

Villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension

I betänkandet *Villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension (SOU 2016:51)* lämnas förslag till hur Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/50/EU av den 16 april 2014 om minimikrav för ökad rörlighet mellan medlemsstaterna för arbetstagare genom förbättrade villkor för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter (tjänstepension) bör genomföras i svensk rätt.

Motivet för direktivet är bedömningen att tjänstepensionssystemens utformning kan skapa inlåsningseffekter och verka hämmande på arbetskraftens rörlighet. Direktivet medför inget krav att införa tjänstepensionssystem i medlemsstaterna. Direktivet innebär bland annat att *om* man i ett tjänstepensionssystem tillämpar en kvalifikationstid (med vilken avses anställningstid som krävs för att en arbetstagare ska bli berättigad att delta i systemet) eller en förvärvandetid (med vilken avses anställningstid som krävs från det att en arbetstagare ska vara berättigad att delta i systemet till dess han får rätt till det som arbetsgivaren betalar in för honom – ”ackumulerade pensionsrättigheter”) eller bådadera, får denna vara högst tre år. Om det föreskrivs en minimiålder för förvärvandet av ”ackumulerade pensionsrättigheter” får denna vara högst 21 år. Om ett tjänstepensionssparande avslutas innan arbetstagaren går i pension föreskriver direktivet att värdet av den vilande pensionsrätten ska säkerställas. Avvikelser från dessa regler om intjänande av pensionsrättigheter och bevarande av vilande pensionsrättigheter får göras i kollektivavtal förutsatt att avtalet inte ger ett mindre förmånligt skydd och inte skapar hinder för arbetstagares fria rörlighet. Direktivet föreskriver också vissa bestämmelser om vilken information som ska tillhandahållas deltagare, förmånstagare respektive blivande förmånstagare i tjänstepensionssystem, exempelvis om hur tjänstepensionssparandet påverkas vid avslutad anställning. Direktivet ska vara genomfört i medlemsstaterna senast i maj 2018.

Utredningen konstaterar att det stora flertalet arbetstagare i Sverige omfattas av tjänstepensionssystem som har inrättats genom kollektivavtal. Dessa avtal uppfyller direktivets krav i de delar som är relevanta. Direktivets bestämmelser om kvalifikationstid och förvärvandetid samt minimiålder för rätt till ”ackumulerade pensionsrättigheter” saknar i princip motsvarigheter i de svenska kollektivavtalade systemen. Eftersom tjänstepensionssparande även sker vid sidan av kollektivavtal, genom överenskommelser i individuella avtal mellan en arbetsgivare och en arbetstagare, gör utredningen en genomgång av om befintlig författningsreglering kan anses uppfylla direktivets krav. Man konstaterar att så inte är fallet. Mot den bakgrunden och då kollektivavtal kan komma att ändras på ett sätt som kan komma i konflikt med direktivet, föreslår utredningen en ny lag för att genomföra direktivet i svensk rätt, lag om villkor och bevarande av tjänstepension.

Den nya lagen föreslås, i linje med direktivet, bland annat innehålla följande regler.

Om anställningstid uppställs som villkor för att arbetstagaren ska börja omfattas av avtalets bestämmelser om ålderspension eller för att denne ska tjäna in ”ackumulerade pensionsrättigheter” får sådan tid sammanlagt uppgå till högst tre år.

Om ålder uppställs som villkor för rätten till ”ackumulerade pensionsrättigheter” får denna högst vara 21 år.

Vidare föreslås att intjänade pensionsrättigheter för blivande förmånstagare ska bevaras till dess förmånstagaren uppnår pensionsåldern. Villkoren för värdet av den vilande pensionsrätten ska motsvara villkoren som tillämpas för dem som kvarstår i anställningen, eller följa utvecklingen av de pensionsförmåner som utbetalas enligt avtalet eller på annat sätt säkerställa att den blivande förmånstagaren behandlas rättvist.

Vad gäller information föreslås bland annat en bestämmelse om att arbetsgivaren, på arbetstagarens begäran, ska lämna information om hur anställningens upphörande skulle påverka tjänstepensionen.

Genom kollektivavtal kan avvikelser överenskommas från bestämmelserna om intjänande och bevarande av tjänstepension, förutsatt att avtalet sluts eller godkänns av en central arbetstagarorganisation och förutsatt att avtalet ger det skydd som följer av EU-direktivet.

Av tillämpningsskäl föreslår utredningen att den nya lagen träder i kraft den 1 januari 2018 (det vill säga några månader tidigare än vad direktivet kräver). Vidare föreslås att den nya lagen enbart ska omfatta anställningsperioder som infaller från och med dagen för ikraftträdandet och inte gälla tjänstepensionssystem till vilka arbetstagare inte kunde anslutas efter den 19 maj 2014 (vilket är direktivets så kallade ikraftträdandedatum).

8.2.3 Nya utredningar

I juni 2016 beslutade regeringen (dir. 2016:56) att ge en särskild utredare i uppdrag att se över det statliga åtagandet för en väl fungerande arbetsmarknad och Arbetsförmedlingens uppdrag. Delar av uppdraget ska redovisas senast den 31 oktober 2017 och en slutredovisning ska göras senast den 31 januari 2019. I november tillsattes en intern utredning inom Arbetsmarknadsdepartementet för att se över de subventionerade anställningarna i syfte att förenkla stödformerna och göra dem mer ändamålsenliga. Utredningen ska bland annat pröva om stöd kan slås ihop och ges en mer enhetlig utformning.

8.2.4 Förslag till EU-direktiv

”För att ta itu med illojal konkurrens och främja principen att samma arbete på samma plats bör omfattas av samma lön” presenterade EU-kommissionen i mars 2016 ett *förslag till direktiv om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster* (det så kallade utstationeringsdirektivet), KOM (2016) 128[17].

Utstationeringsdirektivet innehåller regler om arbets- och anställningsvillkor för arbetstagare som under en begränsad tid utför arbete för sin arbetsgivare i ett annat EU-/EES-land än det där han eller hon vanligen arbetar. Direktivet anger bland annat att en utstationerad arbetstagare ska vara garanterad den minimilön som gäller enligt lag eller kollektivavtal i värdlandet. Även ett antal andra minimivillkor inom direktivets så kallade hårda kärna ska garanteras utstationerade arbetstagare.

17 EU-kommissionen beskriver i bakgrunden till förslaget att det är ett led i dess arbete för en ”fördjupad och mer rättvis inre marknad” och ska ses tillsammans med det 2014 antagna 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, det så kallade tillämpningsdirektivet. Se KOM (2016) 128, s. 2–4.

Enligt förslaget till ändringar i utstationeringsdirektivet ska utstationerade arbetstagare garanteras ”lön” istället för ”minimilön”. Vidare föreslås att med ”lön” ska avses alla lönekomponenter som enligt rätten i värdlandet är obligatoriska. Vad som ingår i begreppet kan alltså bestämmas i kollektivavtal. Lönekomponenterna ska anges på en nationell webbplats. Vad förändringen av begrepp från ”minimilön” till ”lön” skulle innebära i praktiken jämfört med den nuvarande ordningen torde råda en del olika uppfattningar om. Vidare föreslås vissa ändringar i utstationeringsdirektivet i syfte att stärka skyddet för utstationerade arbetstagare som arbetar hos underentreprenörer och i bemanningsföretag.

Med stöd i EU-fördragets regler om tillämpningen av EU:s subsidiaritets- och proportionalitetsprinciper lämnade nationella parlament i elva medlemsstater in så kallade motiverade yttranden till kommissionen i vilka parlamenten framförde uppfattningen att direktivförslaget inte överensstämmer med EU:s subsidiaritetsprincip. Detta tvingade kommissionen att överväga sitt förslag på nytt. I ett meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet och de nationella parlamenten, KOM (2016) 505, i juli 2016 konstaterade kommissionen att direktivförslaget är förenligt med subsidiaritetsprincipen och att ett återkallande eller en ändring av förslaget inte behövs. Kommissionen vidhåller därför förslaget.

8.3 Arbetsdomstolen

I *AD 2016 nr 13* prövade Arbetsdomstolen om en arbetstagarorganisation hade brutit mot skyldigheten att varsla om stridsåtgärder enligt 45 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen). Enligt bestämmelsen ska den part som avser att vidta en stridsåtgärd eller utvidga en redan pågående stridsåtgärd varsla motparten och Medlingsinstitutet minst sju arbetsdagar innan åtgärden är avsedd att träda ikraft. Av varslet ska framgå anledningen till stridsåtgärden och dess omfattning. Varselskyldigheten gäller inte om det finns ett giltigt hinder mot att varsla.

Bakgrunden i målet var att Sverigedemokraterna (SD) inför valet till riksdag, landsting och kommun 2014 hade köpt annonsplats på ett bussbolags bussar. Syndikalistiska Bussarbetarsektionen (sektionen) varslade om blockad mot arbete på bussar med SD-reklam. Arbetsgivarparten ansåg att sektionens handlande innebar ett brott mot varselskyldigheten och yrkade allmänt skadestånd. Sektionen bestred yrkandet och ansåg att ett eventuellt skadestånd skulle jämkas.

Tvisten i målet gällde dels om sektionen hade haft giltigt hinder för att inte varsla sju arbetsdagar i förväg, dels om varslet innehöll tillräckliga uppgifter om stridsåtgärdens omfattning.

Sektionen gjorde gällande att man hade haft ett giltigt hinder för att inte iaktta varseltiden. Man ansåg att tiden mellan varslet (den 25 augusti) och valet (den 14 september) var för kort för att varseltiden skulle kunna iakttas och att stridsåtgärden skulle ha blivit verkningslös om den inte hade kunnat träda ikraft omedelbart. Vidare ansåg sektionen att varseltiden inte kunde iakttas med hänsyn till bussförarnas arbetsmiljö och säkerhet. Man menade att den aktuella reklamen riskerade att leda till vandalisering och att förarna kunde utsättas för hot och våld. Det krävdes därför

att stridsåtgärden trädde ikraft omedelbart. Sektionen gjorde vidare gällande att den uppfyllde lagens krav på angivande av stridsåtgärdens omfattning, såväl med avseende på vilken tid stridsåtgärden skulle pågå som vilka arbetstagare och vilket arbete som avsågs.

Arbetsdomstolen konstaterade att syftet med varselskyldigheten är att motparten ska ges rimlig tid att förbereda sig för en konflikt och överväga motåtgärder. Det ska råda full klarhet om när en tilltänkt stridsåtgärd ska träda i kraft, om åtgärdens art och omfattning samt om anledningen till åtgärden. Ansvaret för otydligheter ligger på den varslande parten. Vidare konstaterade domstolen att syftet med möjligheten till undantag från varselskyldigheten är att möjliggöra stridsåtgärder i situationer där skyldigheten att varsla i realiteten skulle innebära att stridsåtgärden blir verkningslös, såsom när arbetet är av kort varaktighet.

Arbetsdomstolen ansåg inte att det förelåg något giltigt hinder mot att iaktta varseltiden i det aktuella fallet. Det kunde inte anses att ett senare ikraftträdande av stridsåtgärden (den 3 september), efter iakttagen minsta varseltid, hade gjort åtgärden verkningslös eftersom SD-kampanjen skulle pågå till valet den 14 september. Inte heller ansåg domstolen att utredningen i målet hade visat att den anförda hotbilden mot bussförarnas arbetsmiljö och säkerhet var ett giltigt skäl att inte iaktta varseltiden. (En omständighet som åberopades var att Arbetsmiljöverket hade hävt det skyddsombudsstopp som av samma anledning lagts av Svenska Kommunalarbetareförbundet hos ett annat bussbolag.) Vad gäller frågan om varslet med tillräcklig tydlighet angett stridsåtgärdens omfattning ansåg domstolen att så var fallet i tidsmässigt avseende, den tidsmässiga ramen för stridsåtgärden var tillräckligt tydligt angiven. Däremot ansåg domstolen inte att varslet var tillräckligt tydligt med avseende på i vilka närmare situationer blockadåtgärderna skulle aktualiseras. Här hade nämligen sektionen angett att den villkorade de faktiska blockadåtgärderna med en bedömning i varje enskilt fall om det förelåg en arbetsmiljörisk i att framföra bussen. Bolaget skulle därmed på förhand inte veta om en viss körning skulle utföras eller inte.

Sektionen dömdes att betala allmänt skadestånd till bolaget. Här konstaterade Arbetsdomstolen, med hänvisning till vad man tidigare uttalat, att ett åsidosättande av varselskyldigheten måste anses vara ett allvarligt brott vilket bör återspeglas i skadeståndets storlek. Inte heller ansåg domstolen att det fanns några förmildrande omständigheter eftersom det förhållandet att varslet trädde i kraft samma dag som det mottogs av motparten och dessutom inte tillräckligt tydligt angav åtgärdens omfattning innebar att bolaget helt fråntogs möjligheterna att förbereda sig och vidta eventuella motåtgärder. Skadeståndet bestämdes till 70 000 kr.

I *AD 2016 nr 31* tog Arbetsdomstolen ställning till Unionens och Sveriges Ingenjörers yrkande att domstolen interimistiskt skulle besluta att det inte fanns något rättsligt hinder mot de stridsåtgärder som förbunden varslat om i förhållande till IT & Telekomföretagen, Almega Tjänsteförbunden respektive Medieföretagen i tvisterna om nya kollektivavtal mellan parterna på olika områden.

Bakgrunden var att Unionen och Sveriges Ingenjörer i förhandlingarna om nya kollektivavtal hade yrkat att så kallad flexpension skulle införas på de berörda avtalsområdena. Sedan förhandlingarna strandat varslade de fackliga organisationerna

om stridsåtgärder på nio avtalsområden (se kapitel 6 för en beskrivning av dessa tvister). Stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 18 april 2016. Den 14 april gjorde arbetsgivarförbunden en fredspliktsinvändning mot de varslade stridsåtgärderna. Med anledning av fredspliktinvändningen sköt de fackliga organisationerna upp ikraftträdandet av stridsåtgärderna och väckte talan i Arbetsdomstolen om de varslade åtgärdernas lovlighet.

Parterna var oeniga om vad som följer av de bestämmelser i ITP-avtalet som möjliggör att lokalt eller mellan förbundsparter komma överens om att avgifterna till ålderspension ska kunna kompletteras med ytterligare avgifter. De fackliga organisationerna hävdade att ITP-avtalet inte omfattar pensionsfrågor som inte uttryckligen anges i avtalet. Följaktligen omfattar avtalet inte sådana kompletterande avgifter som organisationerna kräver i syfte att möjliggöra flexpension och därmed gäller heller ingen fredsplikt beträffande dessa frågor. Arbetsgivarsidan menade att ITP-avtalet omfattar alla pensionsfrågor, bland annat hur mycket de arbetsgivare som omfattas ska betala i avgifter. Frågan om ytterligare avgifter omfattas därmed av den fredsplikt avtalet medför.

Arbetsdomstolen konstaterade att någon närmare utredning inte hade presenterats om vad som förekom när ITP-avtalet slöts eller när avtalsparterna Svenskt Näringsliv och PTK beslutade om ändringar i avtalet 2006. Inte heller hade ITP-avtalsparterna kunnat höras inför det interimistiska beslutet. I samband med de ändringar som beslutades 2006 antogs en avsiktsförklaring i vilken parterna bland annat konstaterade att arbetsgivarna genom den då införda avgiftsbestämda delen i ITP får en stabil och säker bild av kostnaden för kollektivavtalade ålderspensionsförmåner. ITP-avtalets ordalydelse och avsiktsförklaringen talade båda enligt domstolen för att ITP-avtalet avsetts vara en fullständig reglering av vilka avgifter arbetsgivarna ska betala för berörda arbetstagares ålderspension. Av det faktum att en bestämmelse om fredsplikt i samtliga pensionsfrågor togs bort i samband med de ändringar som beslutades 2006 kunde enligt domstolen inte några säkra slutsatser dras. Domstolen ansåg att dessa förhållanden talade för att fredsplikt råder på grund av ITP-avtalet i frågan om hur mycket arbetsgivare ska betala i avgift för berörda arbetstagares ålderspension och att krav om kompletterande avgifter därmed inte får understödjas med stridsåtgärder, i vart fall om avgifterna ska inlemmas i det administrativa system som inrättats för ITP. Domstolen avslog därmed fackförbundens yrkanden om interimistiska beslut.

Del 2
Konkurrenskraft

9. Industrins kostnadsmässiga konkurrenskraft

I detta avsnitt analyseras den svenska tillverkningsindustrins arbetskraftskostnader i förhållande till andra länders. Tillverkningsindustrin är intressant att studera närmare av flera anledningar. Industrin har slutit sina avtal först och varit normerande i varje stor avtalsrörelse sedan det första Industriavtalet kom till 1997.

Eftersom en stor del av de varor som industrin producerar också exporteras till andra länder är branschen i hög grad utsatt för internationell konkurrens, vilket motiverar rollen som normsättare. En jämförelse av kostnadsutvecklingen inom industrin mellan olika länder blir mer enhetlig än om hela näringslivet jämförs, eftersom skillnader i branschstruktur då blir mindre. Dessutom är tillgången på jämförbara data över kostnader i olika länder förhållandevis god när det gäller industrin.

Sett över perioden 2008 till 2015 har enhetsarbetskostnaderna i svensk industri följt utvecklingen i Euroområdet, Tyskland och OECD-länderna, räknat i gemensam valuta. Kronans försvagning sedan 2013 har varit mycket gynnsam för industrins relativa kostnadsläge. Räknat i gemensam valuta ökade enhetsarbetskostnaderna med bara 0,2 procent i genomsnitt per år 2013–2015 medan utvecklingen i OECD och EU var 3,5 procent och i Euro-länderna 3,0 procent.

Vinster och lönsamhet inom industrin påverkas förutom av enhetsarbetskostnaderna också av prisutvecklingen på industrins produkter. Vinstandelen och omdömet om lönsamheten har stigit från en relativt låg nivå 2012 och 2013 och var 2015 och 2016 lika med eller högre än genomsnittet sedan 1996. En genomgång av omdömet om lönsamheten i olika industribranscher visar dock att det var stora skillnader mellan olika branscher under 2015 och 2016.

Trots att vinster och lönsamhet utvecklats i förhållandevis god takt de senaste åren har industrins produktionsvolym och sysselsättning fortsatt att utvecklas svagt. Det är tydligt att den svaga konjunkturen i Europa har drabbat svensk produktion och export av bland annat investeringsvaror hårt.

Arbetskraftskostnaderna i svensk industri är bland de högsta i världen. Industrins arbetskraftskostnader var 2015 cirka 16 procent lägre i OECD-länderna och cirka 12 procent lägre i Euroområdet jämfört med Sverige. Kostnadsstrukturen i världen har varit förhållandevis stabil under de senaste 15 åren.

9.1 Internationell konkurrenskraft som begrepp

Begreppet internationell konkurrenskraft används ofta i den ekonomiska debatten. Det är dock inte alltid självklart vad som avses. Det är också svårt att presentera en entydig definition av begreppet. Eftersom begreppet har flera dimensioner kan det följaktligen också analyseras på flera olika sätt.

Ett etablerat synsätt fokuserar på jämförelser av produktionskostnader mellan länder. Detta perspektiv kan lätt kopplas samman med globaliseringen och det faktum

att produktionen de senaste 15–20 åren har ökat kraftigt i länder med relativt låga arbetskraftskostnader. Andra synsätt tar ett bredare perspektiv. Till exempel har Europeiska kommissionen definierat internationell konkurrenskraft som ”förmågan hos en ekonomi att, på ett hållbart sätt, leverera hög och stigande levnadsstandard och hög sysselsättning”[1]. Även OECD har gjort en liknande definition, och menar att internationell konkurrenskraft innebär ”förmågan hos ett land att, under marknadsmässiga villkor, producera och sälja varor och tjänster på internationella marknader, och samtidigt generera långsiktigt ökade reala inkomster för befolkningen”[2]. I båda dessa definitioner ligger fokus mer på utvecklingen av inkomster och sysselsättning i ett land, än på produktionskostnaderna.

9.1.1 Konkurrenskraft på kort och lång sikt

På längre sikt beror ett lands tillväxtmöjligheter ytterst på faktorer som påverkar utvecklingen av produktiviteten[3]. Vissa ekonomer går så långt som att säga att konkurrenskraft bara är ett slarvigt sätt att säga produktivitet[4]. På längre sikt påverkas produktiviteten av investeringar i human- och realkapital, av satsningar på forskning och utveckling liksom av teknologiska och organisatoriska framsteg. Även ökad handel och därigenom ökade möjligheter till specialisering leder normalt till produktivitetsvinster hos samtliga parter. Det handlar om att utnyttja komparativa fördelar i produktionen.

Teknikutvecklingen och globaliseringen, både i form av ökad handel och i form av annat omvärldsutbyte, innebär att ett lands komparativa fördelar står under ett ständigt förändringstryck. Detta kan ha positiv eller negativ inverkan på lönsamheten i olika branscher och för produktionen av olika typer av varor och tjänster. För att ekonomin ska klara av att anpassa sig till detta förändringstryck är det viktigt med väl fungerande marknader så att resurser kan flyttas till de växande delarna av ekonomin. Men även utbildningsinsatser har central betydelse för att underlätta matchningen mellan lediga jobb och arbetssökande. Här spelar både offentliga och privata aktörer en viktig roll. Sammantaget ställer denna strukturomvandling krav på näringslivets förmåga till anpassning.

I det längre perspektivet blir analyser av faktorer som förklarar skillnader mellan länders produktiva förmåga viktiga. På kortare sikt kan dock förändringar av kostnader, priser och lönsamhet spela en viktig roll för utvecklingen av inkomster och sysselsättning.

9.1.2 Olika sätt att mäta konkurrenskraft

Sammantaget innebär de många och breda definitionerna av internationell konkurrenskraft att en mängd indikatorer kan användas för att beskriva hur konkurrenskraftig en ekonomi är. En gruppering av dessa indikatorer kan göras mellan indikatorer som fokuserar på produktionsfaktorer och beskriver konkurrenskraft ur ett *insatsperspektiv* och de som beskriver *resultatet* eller *utfallet* av produktionen.

---

1 “Competitiveness under New Perspectives”, Working Paper no 44, 2013, WWWForEurope

2 ”Svensk konkurrenskraft”, rapport 2009:09, Tillväxtanalys

3 En växande befolkning innebär normalt ökad tillväxt på sikt eftersom ekonomin då ökar i storlek, men produktivitetstillväxt innebär att inkomsterna i genomsnitt per invånare kan öka.

4 Krugman, ”Competitiveness: A dangerous obsession”, Foreign Affairs Mar/Apr 1994

I den första gruppen ingår olika typer av mått på kostnader för produktion, såsom arbetskraftskostnader, enhetsarbetskostnader, priser, växelkurser och lönsamhet. Men dit kan också räknas indikatorer som mer grundläggande försöker förklara skillnader i produktiv förmåga mellan olika länder, som till exempel skillnader i produktionsstruktur eller forsknings- och utvecklingsklimat eller kvaliteten på utbildningssystem och rättssystem.

Till den andra gruppen räknas istället indikatorer som beskriver utvecklingen av inkomster, sysselsättning och arbetslöshet. Dessa analyser kan kompletteras med analyser av långsiktig hållbarhet i bytesbalans och offentliga finanser. På senare tid har indikatorer för miljömässigt hållbar produktion också kommit att läggas till analyser av konkurrenskraft. Måtten bruttonationalprodukt (BNP) per invånare och bruttonationalinkomst (BNI) per invånare har stor betydelse här.

Beroende på perspektiv och tidshorisont kan analyserna och tolkningen av indikatorerna skilja sig betydligt åt. En försvagad valuta och lägre löneökningar än i omvärlden är gynnsamt för möjligheterna att konkurrera på världsmarknaden i det kortare perspektivet, men är knappast något att eftersträva på längre sikt. Ett kvitto på ett lands konkurrenskraft i ett längre perspektiv skulle snarast vara höga kostnader för produktionen kombinerad med en hög arbetsproduktivitet. En långsiktigt förbättrad konkurrenskraft, till exempel via förbättrad utbildning, forskning och produktutveckling, ger utrymme för högre löneökningar än i omvärlden och en förstärkt valuta, vilket i sin tur innebär ökad köpkraft och stigande välstånd.

9.2 Relativa enhetsarbetskostnader inom tillverkningsindustrin

Enhetsarbetskostnad (Unit Labour Cost) är ett av de mest använda måtten för att jämföra olika länders kostnadsmässiga konkurrenskraft. Genom att jämföra enhetsarbetskostnader beaktas både hur arbetskraftskostnaderna per timme och produktiviteten utvecklas (se fördjupning). Jämförelserna görs ofta i gemensam valuta. Det innebär att också förändringar i växelkursen mellan länderna beaktas när den relativa kostnadsutvecklingen jämförs.

Den svenska industrins kostnadsmässiga konkurrenskraft kan alltså förbättras i förhållande till utlandet på tre sätt:

- om arbetskraftskostnaderna per timme ökar långsammare i Sverige jämfört med i utlandet
- om produktivitetstillväxten i Sverige utvecklas snabbare jämfört med utlandet
- om kronan försvagas gentemot utlandets valuta (vilket sänker de svenska relativa kostnaderna räknat i gemensam valuta).

Beräkning av relativ enhetsarbetskostnad

Enhetsarbetskostnaden beräknas vanligen med data från ett lands nationalräkenskaper genom att den totala kostnaden för arbetskraft (löner, skatter och andra kollektiva avgifter) divideras med det totala förädlingsvärdet i fasta priser. Detta är samma sak som att beräkna kvoten mellan arbetskraftskostnad per timme och arbetsproduktiviteten.

$$\textit{Enhetsarbetskostnad} = \frac{\textit{Arbetskraftskostnad}}{\textit{Förädlingsvärde}} = \frac{\textit{Arbetskraftskostnad per timme}}{\textit{Arbetsproduktivitet}}$$

Om produktiviteten stiger innebär det, allt annat lika, att kostnaden per producerad enhet blir lägre. Den procentuella förändringen av enhetsarbetskostnaden kan något förenklat beräknas som den procentuella förändringen av arbetskraftskostnaden minus produktivitetens procentuella förändring.

Genom att relatera enhetsarbetskostnaderna till varandra och justera för växelkursen får man måttet relativ enhetsarbetskostnad (RULC).

$$\textit{RULC} = \frac{\textit{Enhetsarbetskostnad}}{\textit{Enhetsarbetskostnad i utlandet x Växelkurs}}$$

I analysen nedan redovisas ingen uträkning av RULC-måttet. I stället redovisas av pedagogiska skäl enhetsarbetskostnader i både Sverige och utlandet i gemensam valuta var för sig. Kvoten mellan Sverige och utlandet är lika med RULC.

9.2.1 Låg ökning av enhetsarbetskostnaderna i svensk industri

I **diagram 9.1** redovisas enhetsarbetskostnader i nationell valuta i Sverige och i några fler länder samt i Euroområdet och OECD. Mellan 2008 och 2015 ökade enhetsarbetskostnaderna i den svenska tillverkningsindustrin endast marginellt. Arbetskraftskostnaderna utvecklades således i takt med produktiviteten under denna period. Enhetsarbetskostnaderna ökade snabbare i samtliga länder i jämförelsen, med undantag för Danmark, som dock hade en period av hög kostnadsökning mellan 2000 och 2009.

Grupperingar av länder i diagram och tabeller

I kapitlets diagram och tabeller förekommer olika grupperingar av länder.

Euro-10 avser Tyskland, Frankrike, Italien, Belgien, Nederländerna, Finland, Spanien, Österrike, Irland och Portugal.

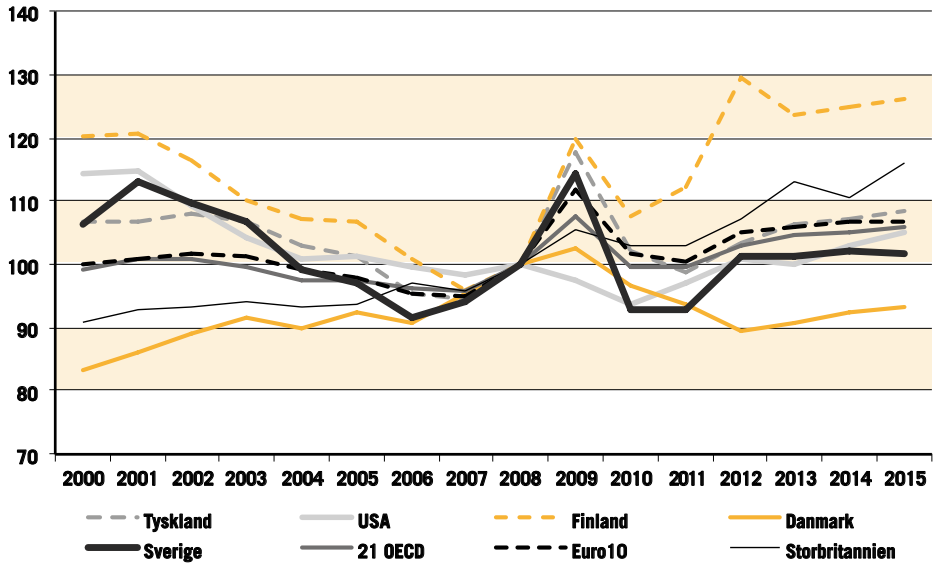
EU-15 avser förutom Euro-10 också Danmark, Storbritannien, Tjeckien, Polen, och Ungern.

OECD-21 avser förutom EU-15 också Norge, Japan, Sydkorea, USA, Australien och Kanada.

Grupperna av länder är sammanvägda med vikter utifrån ländernas handel med Sverige (KIX-vikter). Därmed blir utvecklingen i omvärlden speglad ur ett svenskt perspektiv. I avsnitt 11.1.1 görs en fördjupad beskrivning av storleken på Sveriges handel med olika länder och hur KIX-vikterna beräknas.

I diagram 9.1 är det tydligt att kostnadsutvecklingen i Finland varit betydligt högre än i omvärlden. Enhetsarbetskostnaderna i den finska industrin ökade med cirka 25 procent mellan 2008 och 2015. Den finska industrin har haft en mycket svag produktivitetstillväxt sedan finanskrisen, medan arbetskraftskostnaderna har fortsatt att öka. Ett av huvudproblemen i den finska industrin har varit telekombranschen, som tappat marknadsandelar i den hårda internationella konkurrensen.

Diagram 9.1 Enhetsarbetskostnader i nationella valutor
Index 2008=100



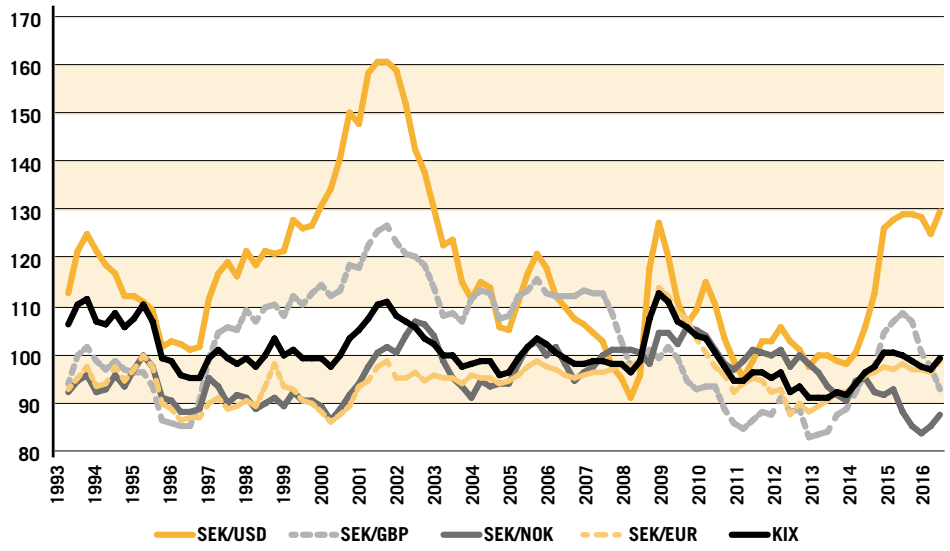
Anmärkning: För definition av 21 OECD och Euro 10 se fördjupning i detta avsnitt.
Källor: Conference board, Riksbanken och egna beräkningar

9.2.2 Svagare krona sedan 2013

Kronans utveckling är som sagt viktig för industrins relativa kostnadsläge. Sedan år 2008 har kronan rört sig kraftigt både upp och ner, men kronindex (KIX) var dock på i stort sett samma nivå 2015 och 2016 som 2008 (se **diagram 9.2**). I en första fas från slutet av 2008 försvagades kronan (KIX steg) i samband med finanskrisen och den efterföljande kraftiga inbromsningen i den svenska (och globala) ekonomin. Kronförsvagningen bidrog sannolikt till att mildra effekterna av krisen för svensk industri. I en andra fas, mellan 2009 och början av 2013 förstärktes kronan; vid slutet av denna period var kronan påtagligt starkare än 2008.

I en tredje fas med början 2014 försvagades kronan åter. Riksbanken sänkte reporäntan från 1 procent till 0 procent under 2014, och 2015 sattes reporäntan till negativa tal (och i februari 2016 sänktes den till -0,5 procent). Parallellt med räntesänkningarna genomförde Riksbanken också köp av statsobligationer som syftade till att pressa ner de långa obligationsräntorna i förhållande till omvärlden och därigenom försvaga växelkursen. Den räntedifferens som sammantaget uppstod mot flera länder bidrog sannolikt till kronförsvagningen under 2014 och 2015. Den amerikanska centralbanken Federal Reserve började dessutom höja styrräntan under 2015 och kronan försvagades särskilt mot dollarn, men även mot pundet och euron. Sedan slutet av 2015 har kronan dock stärkts igen mot pundet, en utveckling som fortsatt sedan britterna i juni 2016 röstade ja till att lämna EU. Sedan 2015 har KIX-index dock rört sig på ungefär samma nivå som 2008.

Diagram 9.2 Växelkurser
Index 2008=100



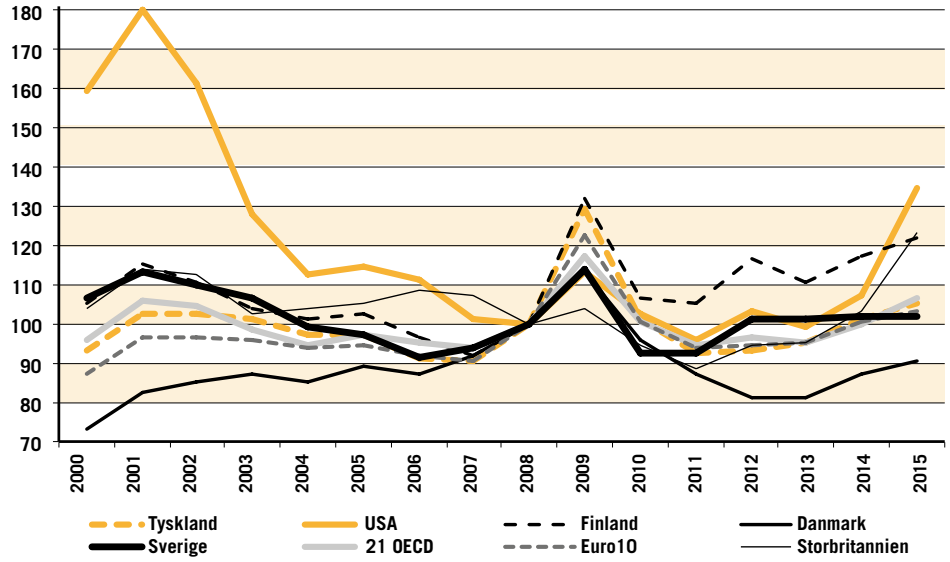
Anmärkning: Högre indextal är lika med svagare krona (depreciering)
Källa: Macrobond

9.2.3 Relativt låga kostnadsökningar i svensk industri även i gemensam valuta

När tillverkningsindustrins enhetsarbetskostander redovisas i gemensam valuta (kronor) blir bilden av kostnadsutvecklingen något annorlunda (**diagram 9.3**). Mellan 2008 och 2015 har kostnadsökningen varit i stort sett lika stor i Sverige som i Euroområdet, Tyskland och OECD-länderna i genomsnitt. För dessa länder och länderaggregat har enhetsarbetskostnaderna i kronor ökat med mellan 3 och 7 procent sedan 2008. I Sverige ökade kostnaderna relativt lite 2009 till följd av kronförsvagningen. Eurons förstärkning mot kronan medförde att kostnadsläget i Finland försämrades kraftigt mätt i svenska kronor detta år.

Mellan 2012 och 2014, när kronan var relativ stark, låg kostnaderna relativt högt i Sverige jämfört med flera länder, vilket sannolikt pressade vinsterna inom industrin en del. Den efterföljande kronförsvagningen bidrog till att förbättra kostnadsläget. Förstärkningen av både dollarn och pundet gentemot kronan 2015 medförde en kraftig kostnadsökning för amerikansk och brittisk tillverkningsindustri i förhållande till Sverige och flera andra länder.

Diagram 9.3 Enhetsarbetskostnader i gemensam valuta (kronor)
Index 2008=100



Anmärkning: Kvoten mellan Sverige och utlandet är relativ enhetsarbetskostnad (RULC). För definition av Euro 10 och 21 OECD se avsnitt 9.2.1.
Källor: Conference board, Riksbanken och egna beräkningar

9.2.4 Högre arbetskraftskostnadsökningar och produktivitetstillväxt i svensk industri

I **tabell 9.1** sammanfattas utvecklingen av tillverkningsindustrins arbetskraftskostnader och enhetsarbetskostnader i Sverige och i en rad andra länder. Där tydliggörs fler detaljer kring kostnadsökningarna än i diagram 9.1 och diagram 9.3, samtidigt som genomsnittet från 1994 redovisas.

Mellan 1994 och 2008 ökade arbetskraftskostnaderna i Sverige med i genomsnitt 4,3 procent per år. Räknat i nationella valutor var ökningen större jämfört med genomsnittet i OECD, EU samt Euro-länderna, liksom USA och Tyskland. Produktivitetsutvecklingen inom den svenska tillverkningsindustrin var emellertid hög under denna period och högre än i många andra länder. Enhetsarbetskostnaderna minskade i genomsnitt med 1,5 procent per år, vilket innebar en lägre kostnadsutveckling jämfört med OECD, EU och Euro-länderna. Kronan försvagades också en del mellan 1993 och 2008. När kostnaderna jämförs i gemensam valuta framstår därför det svenska kostnadsläget under den perioden som än mer gynnsamt gentemot omvärlden.

Under perioden 2009–2015 var arbetskostnadsökningen i Sverige i genomsnitt 2,7 procent, vilket var något högre än utvecklingen i OECD, EU och Euro-länderna. Men även under denna period ökade produktiviteten i den svenska tillverkningsindustrin relativt snabbt. Ökningarna av de svenska enhetsarbetskostnaderna understeg därför dem i de nämnda ländergrupperna. Växelkurseffekterna mot EU-länderna har, som nämndes ovan, i genomsnitt varit små sedan 2008. Däremot har bland annat dollarns förstärkning mot kronan sedan 2014 inneburit att kostnaderna i gemensam valuta stigit snabbare i OECD än i Sverige.

Tabell 9.1 Arbetskraftskostnader och enhetsarbetskostnader
Procentuell förändring

	1994–2008			2009–2015			2013–2015		
	Arbetskrafts-kostnad	Enhetsarbets-kostnad		Arbetskrafts-kostnad	Enhetsarbets-kostnad		Arbetskrafts-kostnad	Enhetsarbets-kostnad	
	Nationell valuta	*Nationella valutor*	*SEK*	*Nationell valuta*	*Nationella valutor*	*SEK*	*Nationell valuta*	*Nationella valutor*	*SEK*
Tyskland	2,7	-0,4	0,0	2,3	1,6	1,8	2,2	1,6	4,1
Frankrike	3,3	-0,7	-0,1	2,8	0,1	-0,1	2,1	0,0	2,4
Italien	3,5	1,8	2,0	2,7	1,5	1,6	2,0	1,1	3,6
Belgien	2,9	-0,9	-0,3	2,4	-0,3	-0,5	2,0	-0,7	1,7
Nederländerna	3,2	-0,4	0,0	1,9	1,0	1,1	1,6	0,4	2,8
Finland	3,8	-2,0	-0,6	2,2	3,8	3,9	1,6	-0,8	1,6
Spanien	3,4	1,8	1,5	1,1	-0,7	-1,0	0,6	-1,1	1,4
Österrike	3,0	-1,0	-0,6	2,7	1,4	1,5	2,5	1,5	4,0
Irland	6,0	-0,8	-0,3	1,0	-3,2	-3,5	2,8	-0,5	1,8
Portugal	4,6	1,1	1,1	1,2	-0,2	-0,3	1,0	0,9	3,4
Danmark	4,0	1,0	1,5	2,3	-0,9	-1,0	1,7	1,3	3,7
Storbritannien	5,1	1,8	2,3	2,9	2,2	3,5	3,3	2,7	9,5
Tjeckien	9,5	1,7	4,3	1,6	-0,5	-2,0	1,5	0,1	-0,2
Polen	13,0	4,6	1,5	4,7	-1,4	-4,1	2,6	-1,0	1,4
Ungern	13,8	5,9	0,8	3,4	2,6	-0,7	3,7	1,1	1,2
Norge	4,8	3,1	3,7	3,7	1,6	0,1	3,5	1,7	-1,9
Japan	0,6	-3,1	-3,1	0,4	-0,9	1,7	0,5	-0,3	-5,7
USA	3,7	-1,3	-2,0	1,9	0,8	5,0	1,8	1,4	9,8
Sverige	**4,3**	**-1,5**	**-1,5**	**2,7**	**0,7**	**0,7**	**2,6**	**0,2**	**0,2**
21 OECD*	3,7	0,0	0,4	2,4	0,9	1,4	2,1	0,9	3,5
EU15*	3,8	0,2	0,7	2,4	0,9	0,8	2,1	0,7	3,5
Euro10*	3,2	-0,3	0,2	2,3	1,1	1,1	1,9	0,5	3,0

*Se förklaring i avsnitt 9.2.1.
Källor: Conference board, Riksbanken och egna beräkningar

Även när utvecklingen för enbart perioden 2013–2015 jämförs har den svenska industrins arbetskraftskostnader ökat snabbare än i många länder, medan enhetsarbetskostnaderna har ökat långsammare, tack vare en starkare produktivitetstillväxt. Växelkurseffekterna under denna period har dessutom varit mycket gynnsamma för industrins relativa kostnadsläge. Enhetsarbetskostnaderna i den svenska industrin ökade bara med 0,2 procent, i genomsnitt per år, medan utvecklingen räknat i kronor i OECD och EU var 3,5 procent och i Euroländerna 3,0 procent.

9.3 Industrins vinster och lönsamhet

Industrins vinster påverkas av kostnadsutvecklingen per producerad enhet, men också av de priser till vilka industrin kan sälja sina varor. Prissättningen sker i hård konkurrens med andra företag, både inhemska och utländska, och i många fall har ett exporterande industriföretag mycket liten möjlighet att själva sätta priset på sina

produkter. Det bestäms i stället på den marknad där företaget agerar och prishöjningar på den egna produkten kan lätt leda till att försäljningsvolymerna minskar. Eftersom exportvaror säljs i en annan valuta påverkar också kronans växelkurs företagens försäljningsinkomster i kronor och därigenom beror lönsamheten också på kronans växelkurs.

Avkastningskravet på kapital är internationellt bestämt, eftersom kapital kan flyttas över nationsgränser utan större hinder. Minskad lönsamhet i förhållande till omvärlden kan därför leda till att att viktiga investeringar uteblir och på sikt medföra att företag väljer att inte bedriva någon verksamhet alls.

När det gäller företags egna kostnader har företagen större möjligheter att kontrollera och anpassa dessa. Kostnaderna kan anpassas framför allt genom att företagen ändrar storleken på produktionsvolym och arbetsstyrka. Försämrad lönsamhet leder därför inte sällan till varsel och uppsägningar. Lönsamheten i näringslivet som helhet har därför på det hela taget stor betydelse för utvecklingen av produktionen och sysselsättningen i ekonomin.

Jämförbar statistik över kapitalavkastning i olika länder saknas i stor utsträckning. Inom ramen för nationalräkenskaperna är det dock möjligt att jämföra utvecklingen av arbetskraftskostnader som andel av förädlingsvärdet *i löpande priser*, den så kallade arbetskostnadsandelen. I grova drag beskriver den hur stor del av förädlingsvärdet som går till arbetskraftskostnader och hur stor del som går till bruttovinster.[5]

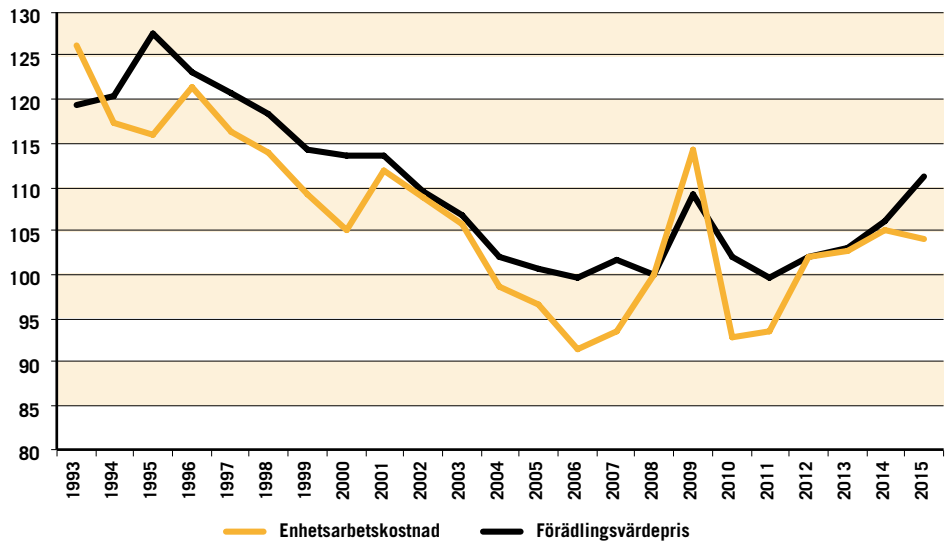
9.3.1 Uppgång i industrins förädlingsvärdepriser

Som beskrevs ovan, minskade enhetsarbetskostnaderna inom den svenska tillverkningsindustrin påtagligt från mitten av 1990-talet till mitten av 00-talet. Detta gav dock inte någon motsvarande uppgång i lönsamheten eftersom också förädlingsvärdepriserna[6] minskade under denna period (se **diagram 9.4**). En viktig förklaring till prisnedgången är den relativt stora andelen av telekomprodukter i Sveriges industriproduktion, för vilka priserna sjönk. Nedgången i förädlingsvärdespriserna ledde också till att bytesförhållandet, det vill säga priserna på exportvaror i förhållande till importvaror, sjönk under samma period (se avsnitt 11.3 om bytesförhållande). De senaste åren har både enhetsarbetskostnader och förädlingsvärdepriser ökat något. Den snabba prisuppgången 2015 är sannolikt en effekt av prisfallet på olja, som är en viktig insatsvara.

5 Bruttovinsten är ett bredare begrepp än vinst i företagsekonomisk mening. Den ska bekosta skatter och investeringar för att ersätta utslitet kapital samt också på längre sikt finansiera hela eller delar av andra investeringar som görs. Bruttovinstandelen är därför normalt högre i kapitalintensiva verksamheter och lägre i arbetskraftsintensiva.

6 Förädlingsvärdepriserna beskriver prisutvecklingen på de produkter som företagen säljer och prisutvecklingen på de insatsvaror företagen använder i produktionen. Om till exempel priset på en insatsvara ökar, samtidigt som priset på företagets produkt är detsamma, kommer förädlingsvärdepriset att gå ner eftersom kostnaden för insatsvaran dras av när förädlingsvärdet beräknas.

Diagram 9.4 Enhetsarbetskostnader och förädlingsvärdepriser i svensk tillverkningsindustri
Index 2008=100



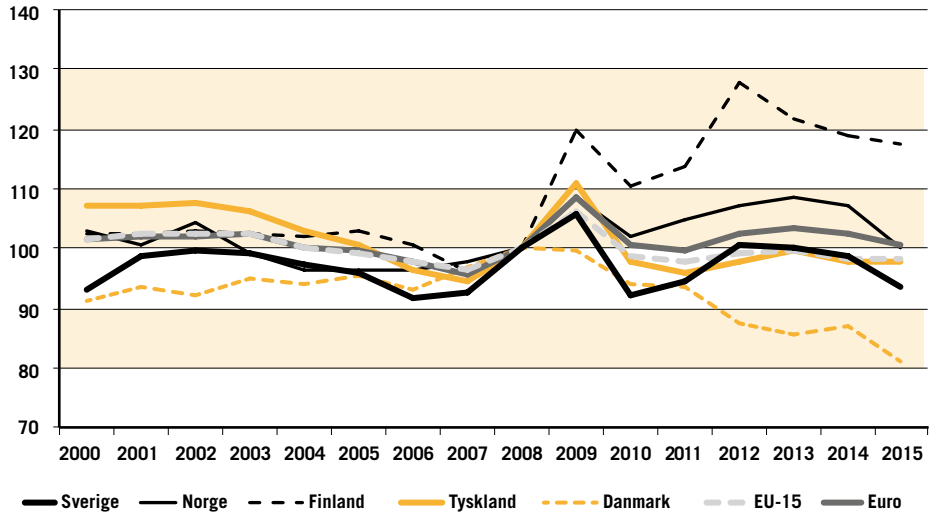
Källor: Konjunkturinstitutet och Macrobond

9.3.2 Arbetskostnadsandel i takt med omvärlden

I **diagram 9.5** visas arbetskostnadsandelen i tillverkningsindustrin i Sverige, EU och några av de länder Sverige handlar mycket med. Eftersom nivån på arbetskostnadsandelarna påverkas av branschsammansättningen i de olika länderna och hur arbetskraftsintensiv produktionen är i olika branscher, är det mera meningsfullt att jämföra hur arbetskostnadsandelarna har utvecklats över tiden. Sedan 2008 har arbetskostnadsandelen i den svenska tillverkningsindustrin varierat, i synnerhet åren efter finanskrisen när efterfrågan och produktionsvolym uppvisade stora variationer. Sammantaget tycks det dock inte ha skett några strukturella förskjutningar av industrins vinstandel under denna period.

I flera länder har arbetskostnadsandelen i tillverkningsindustrin ökat något mer jämfört med Sverige. I synnerhet gäller det Finland, men även genomsnittet för Euroländerna och Norge. Utvecklingen i Tyskland sedan 2008 liknar mer den i Sverige.

Diagram 9.5 Arbetskraftskostnadernas andel av förädlingsvärdet i tillverkningsindustrin
Index 2008=100



Anmärkning: För en definition av EU-15 och Euro se avsnitt 9.2.1.
Källor: Eurostat, Riksbanken och egna beräkningar

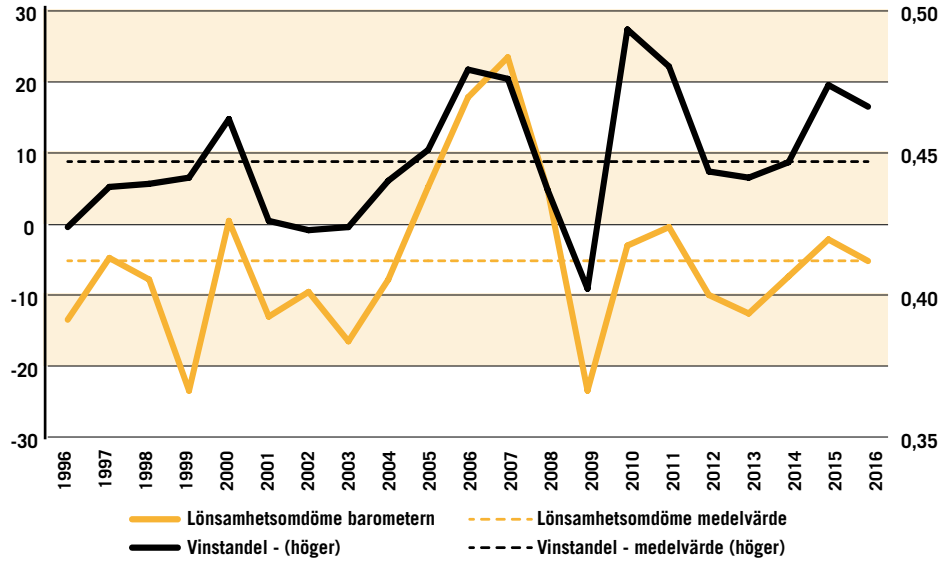
9.3.3 Lönsamhet på normal nivå i svensk industri som helhet

Utvecklingen av arbetskostnadsandelen tyder inte på att vinsterna i den svenska industrin utvecklats annorlunda än i omvärlden de senaste åren.

Industrins omdöme om lönsamheten i nuläget[7], enligt Konjunkturinstitutets konjunkturbarometer, har ett nära samband med vinstandelen enligt nationalräkenskaperna. I **diagram 9.6** redovisas lönsamhetsomdöme och vinstandel tillsammans med de genomsnittliga värdena för perioden 1996–2016. Båda måtten indikerar att lönsamheten 2016 ligger nära genomsnittet och är att betrakta som förhållandevis normal. Lönsamheten tycks dock ha varit bättre 2015 än 2016.

7 I Konjunkturbarometern finns tre svarsalternativ till frågan om lönsamhet. Dessa är ”god”, ”tillfredsställande” och ”dålig”. Nettotalet anger skillnaden mellan ytterlighetsvärdena i svarsfördelningen, det vill säga andelen i procent som svarat god minus andelen som svarat dålig.

Diagram 9.6 Vinstandel och lönsamhetsomdöme i tillverkningsindustrin
Nettotal och andel per förädlingsvärdekrona



Källor: Konjunkturinstitutet och egna beräkningar

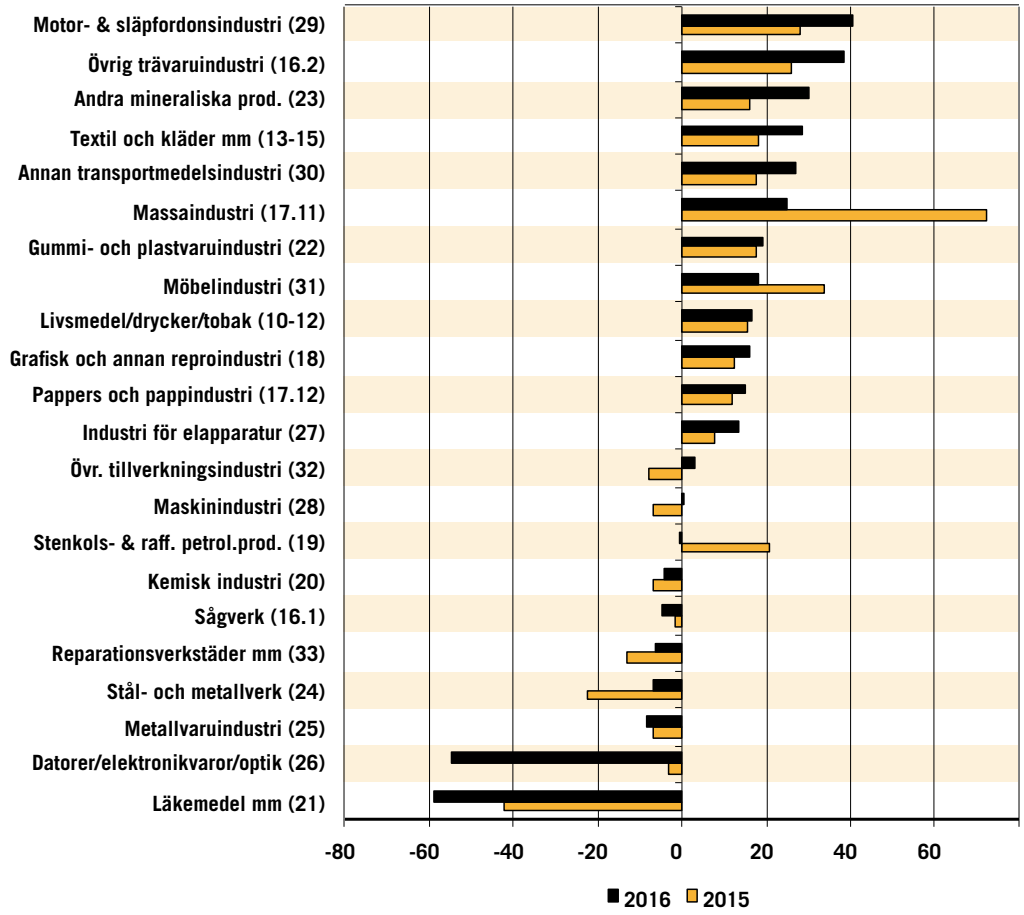
9.3.4 Stora skillnader i lönsamhet mellan olika industribranscher

Även om vinstandelen för tillverkningsindustrin som helhet visar på lönsamhet i närheten av ett historiskt genomsnitt, finns det stora skillnader mellan olika branscher. I **diagram 9.7** visas lönsamhetsomdömet för 2015 och 2016 i 22 olika industribranscher, enligt svensk näringsgrensindelning (SNI). Staplarna visar nettotalet i respektive bransch i förhållande till det genomsnittliga nettotalet för branschen för perioden 1996–2016.

I flertalet branscher är omdömet om lönsamhet högre än genomsnittet både 2015 och 2016, bland annat gäller detta motorfordonsindustrin, delar av trävaruindustrin samt branschen andra mineraliska produkter där tillverkning av bland annat glas, tegel och cementprodukter ingår, en bransch som gynnats av den starka svenska byggkonjunkturen.

Bland de branscher där lönsamheten ser relativt dålig ut återfinns stora delar av basindustrin som stål- och metallverk, sågverk och kemisk industri. I botten återfinns branschen datorer, elektronikvaror och optik liksom läkemedelsbranschen.

Diagram 9.7 Lönsamhetsomdöme i olika industribranscher i förhållande till medelvärdet i respektive bransch
Nettotal



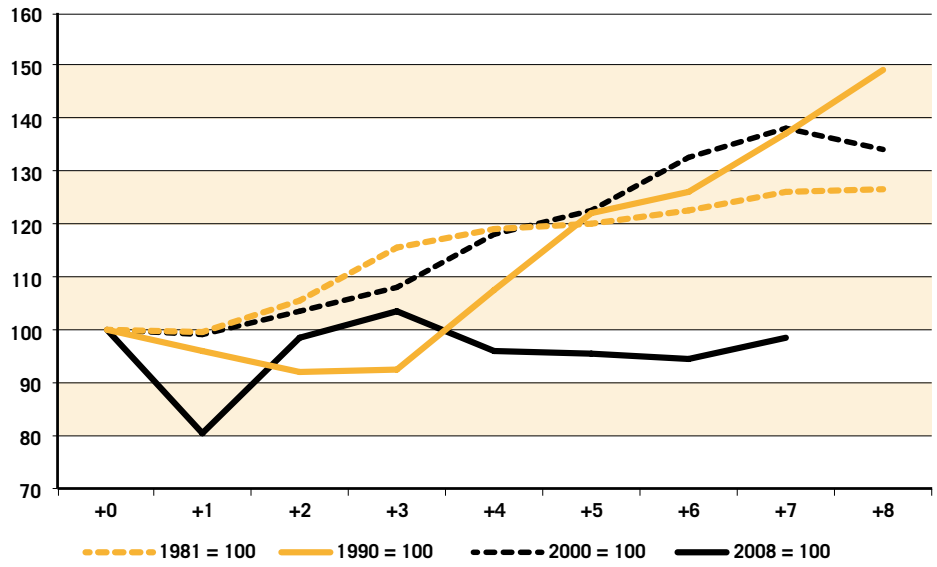
Anmärkning: SNI-kod inom parentes, 2016 avser kvartal 1–3.
Källor: Konjunkturinstitutet och egna beräkningar

9.4 Produktion och sysselsättning inom industrin

De indikatorer för kostnader och vinster som redogjorts för ovan beskriver industrins kostnadsmässiga konkurrenskraft per producerad enhet eller per arbetad timme. En kompletterande analys görs här av hur produktionsvolymen och antalet sysselsatta inom industrin har utvecklats. En förbättrad lönsamhet inom industrin kan uppstå genom omstrukturering av verksamheten eller nedläggning av företag. Sådana åtgärder kan få effekter på den mängd varor industrin producerar och på antalet personer som branschen sysselsätter.

I **diagram 9.8** visas hur industrins förädlingsvärde har utvecklats under fyra perioder mellan 1981 och 2015. Åren 1981, 1990, 2000, och 2008 inleddes en avmattning av industrikonjunkturen. Dessa år utgör startpunkt i analysen. Genom att ställa utvecklingen under dessa fyra perioder mot varandra kan djupet i nedgången jämföras liksom hur lång tid det tog innan produktionen återhämtat sig. På den horisontella axeln redovisas antalet år med start det aktuella basåret.

Diagram 9.8 Förädlingsvärde i fasta priser inom tillverkningsindustrin
Index



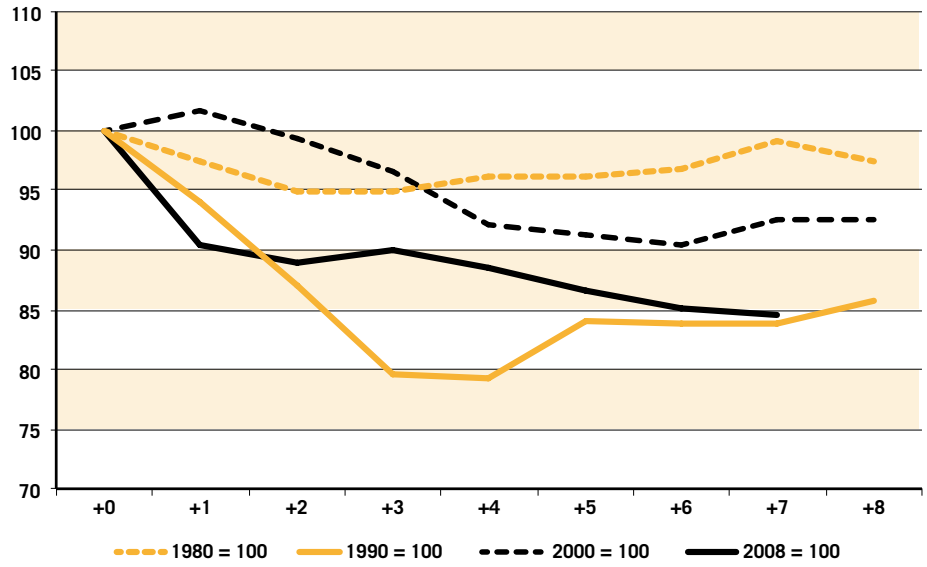
Källa: Medlingsinstitutet

Nedgångarna 1981 och år 2000 hade förhållandevis liten påverkan på industrins produktion. Produktionsvolymen var i stor sett oförändrad mellan 1981 och 1982 och mellan 2000 och 2001 och ökade därefter för att tre till fyra år senare har stigit med cirka 20 procent. Nedgången i samband med 1990-talskrisen var betydligt större och framför allt mer långdragen. Efter fyra år vände produktionen uppåt, och ökade då rejält. Efter fem år (1995) hade den ökat med cirka 20 procent.

Nedgången år 2009 var betydligt djupare än övriga nedgångar; industriproduktionen sjönk med 20 procent på ett år. Därefter skedde en stark återhämtning, men år 2012 sjönk produktionen igen och sedan dess har utvecklingen varit mycket svag. År 2015 syns emellertid en viss uppgång. Perioden med svag produktion sammanfaller med åren då den svenska kronan var relativt stark och kostnadsläget gentemot andra länder var relativt högt. Den svaga investeringskonjunkturen i Europa, som följde av finanskrisen och Eurokrisen, drabbade svensk export av investeringsvaror extra hårt. Den svaga utvecklingen återspeglar att efterfrågetillväxten varit låg på marknader dit en stor del av den svenska exporten går, närmare bestämt Europa.

Även sysselsättningen inom industrin påverkades olika under de fyra perioderna (**diagram 9.9**). Ända sedan 1980-talet syns en trendmässig nedgång av sysselsättningen inom industrin. Att sysselsättningen minskat samtidigt som produktionen ökat beror på ökad produktivitet inom industrin. Nedgången sedan 2008 är dock större än trenden och jämförbar med utvecklingen under 1990-talet.

Diagram 9.9 Sysselsättning inom tillverkningsindustrin
Index

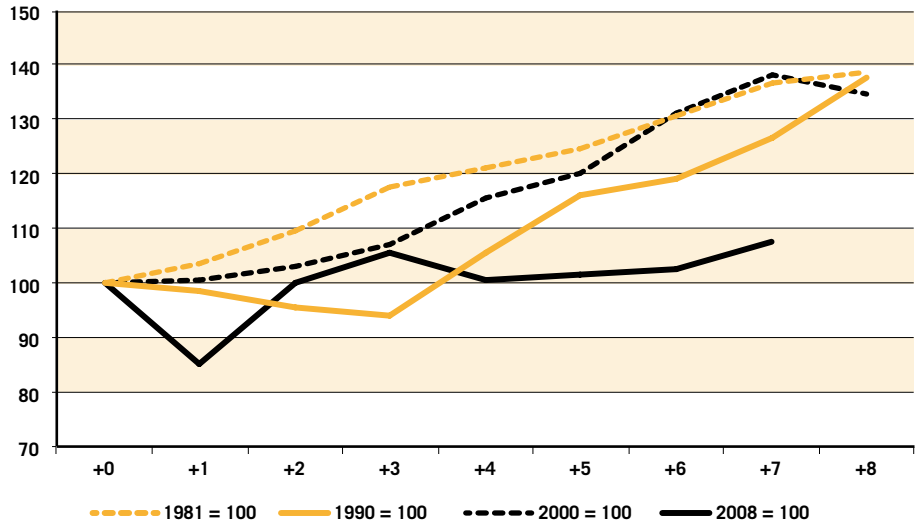


Källa: Konjunkturinstitutet

En faktor som bör lyftas fram i sammanhanget är att många industriföretag sedan 1980-talet kommit att renodla sin verksamhet genom att i allt högre grad köpa in till exempel konsult-, bemannings- eller städtjänster i stället för att producera dessa tjänster åt sig själv. Denna förändring har bidragit till att tjänstesektorn vuxit och industrisektorn krympt, eftersom företag som producerar dessa stödtjänster bokförs och redovisas inom tjänstebranscherna. Det är svårt att presentera exakta mått på hur stor andel av industrin som på detta sätt ”flyttats” till tjänstebranscherna. Sedan 1981 har branschen företagstjänster ökat mycket och förädlingsvärdets andel av BNP i fasta priser har nästan fördubblats.

I **diagram 9.10** har även förädlingsvärdet inom branschen företagstjänster lagts till industrins förädlingsvärde, som ett grovt sätt att försöka justera för den ovan nämna problematiken i analysen. Även med företagstjänster inkluderade framstår utvecklingen sedan 2008 som svag jämfört med de övriga perioderna.

Diagram 9.10 Förädlingsvärde i fasta priser inom tillverkningsindustri och företagstjänster (SNI 69-82)
Index



Källa: Konjunkturinstitutet

Produktionen inom tjänstebranscherna som helhet har utvecklats betydligt starkare än industriproduktionen sedan 2008. Tjänsteproduktionen var redan 2010 högre än 2008 i volymtermer och mellan 2008 och 2015 ökade den med cirka 20 procent, vilket är betydligt starkare än industrin. Det är också avsevärt starkare än utvecklingen av tjänsteproduktionen efter 1990-talskrisen. Då hade volymen ökat med endast 13 procent efter 7 år. Sammantaget är det tydligt att industrin drabbats betydligt hårdare än tjänstebranscherna av den svaga efterfrågan i framför allt Europa sedan 2009.

9.5 Arbetskraftskostnadernas nivå inom industrin

I avsnitten ovan har tyngdpunkten legat på förändringen av arbetskraftskostnader och enhetsarbetskostnader. I detta avsnitt jämförs i stället kostnadernas nivå inom tillverkningsindustrin i olika länder.

En av de främsta källorna för arbetskraftskostnadens nivå är Labour Cost Survey (LCS) från Eurostat. Undersökningen genomförs vart fjärde år och beskriver arbetskraftskostnaderna i ett antal länder i Europa. För att överbrygga åren mellan undersökningarna beräknar Eurostat kostnadsnivåerna för de mellanliggande åren med hjälp av Labour Cost Index (LCI). En ny underökning för år 2016 genomförs under 2017 och kommer att publiceras 2018.

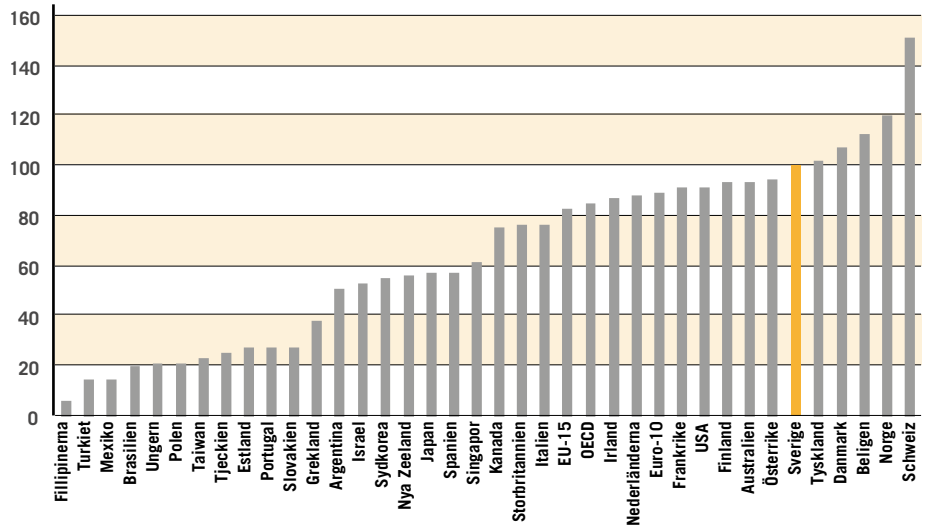
En annan viktig källa är beräkningar som görs av amerikanska Conference board. För Sveriges del baseras beräkningarna på flera källor: konjunkturlönestatistiken för privat sektor, nationalräkenskaperna, Labour Cost Survey samt information från Svenskt Näringsliv om avtalade kollektiva avgifter (skriften Fakta om löner och arbetstider). Ytterligare ett sätt att mäta arbetskraftskostnadernas nivå är att använda information om löner, arbetskraftskostnader och arbetade timmar direkt från ländernas nationalräkenskaper.

Jämförelser av data över arbetskraftskostnadernas nivå är osäkrare än att studera förändringstal eftersom nivåerna är känsligare för definitionsskillnader och mätskillnader mellan länderna. Därför är statistik som bearbetats hos en producent troligen mer tillförlitlig än rena jämförelser mellan olika länders nationalräkenskaper.

Eftersom jämförelserna görs i gemensam valuta påverkas också kostnadsläget ett visst år av växelkursen. På kort sikt påverkas växelkursen av många olika faktorer (till exempel kan kronkursen påverkas om osäkerheten om den svenska ekonomin och den ekonomiska politiken ökar) vilket gör att industrins relativa kostnadsläge kan variera en hel del mellan två år.

I **diagram 9.11** visas arbetskraftens kostnader per timme i tillverkningsindustrin i ett antal länder, enligt statistik från Conference board. Kostnaderna redovisas i gemensam valuta jämfört med Sverige som är lika med 100 i diagrammet. År 2015 låg arbetskraftskostnaden per timme i svensk tillverkningsindustri på 37,6 euro, vilket kan jämföras med genomsnittet i OECD på 31,6 euro och genomsnittet i Euroområdet[8] på 33,3 euro. Därmed var kostnadsnivån i OECD-länderna cirka 16 procent lägre än i Sverige och i Euroområdet cirka 12 procent lägre.

Diagram 9.11 Arbetskraftskostnadernas nivå i tillverkningsindustrin 2015
Index Sverige = 100, gemensam valuta



Anmärkning: OECD, EU-15 och Euro-10 är sammanväga med KIX-vikter. För defintion av grupperingarna av länder se avsnitt 9.2.1.
Källor: Conference board, Riksbanken och egna beräkningar

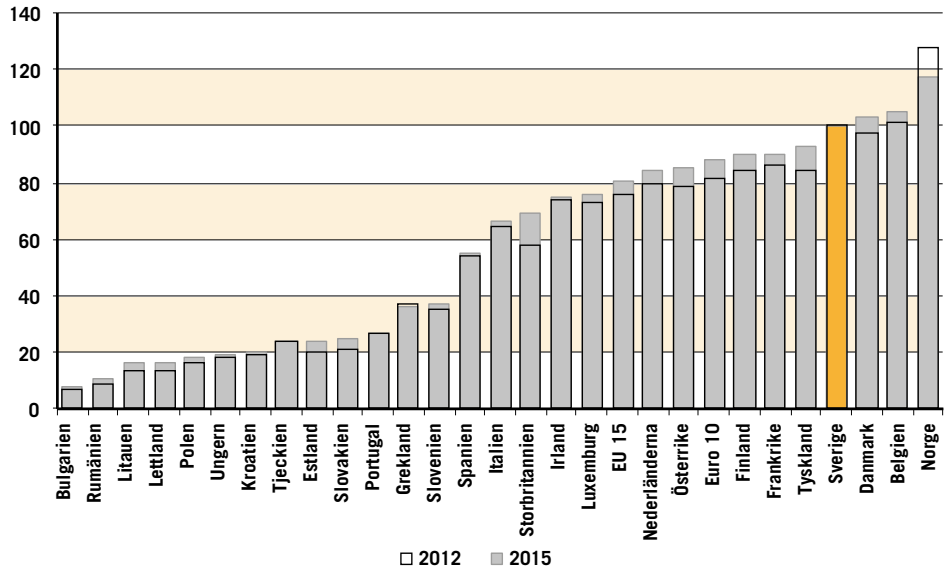
LCS ger en liknande bild av kostnadsläget 2015 som statistiken från Conference board (se **diagram 9.12**). En jämförelse med Sverige i gemensam valuta visar att i Danmark, Belgien och Norge låg arbetskraftskostnaderna inom tillverkningsindustrin högre än i Sverige. I Tyskland var kostnadsnivån dock cirka 8 procent lägre än i Sverige enligt LCS, vilket avviker en del från Conference board, där kostnadsnivån i Tyskland låg något högre än i Sverige. Av diagrammet framgår

8 Motsvaras av Euro-10 i diagram 9.11.

också att kostnaderna ökat relativt Sverige i många av länderna mellan 2012 och 2015. Diagrammet visar alltså inte hur de svenska kostnaderna förändrats utan endast hur andra länders kostnader förändrats i förhållande till Sverige.

Att kostnaderna i förhållande till Sverige ökat för flera länder beror framför allt på den försvagning av kronan som skett under perioden, vilken sänkt de svenska kostnaderna räknat i gemensam valuta.

Diagram 9.12 Arbetskraftskostnadernas nivå i tillverkningsindustrin 2012 och 2015
Index Sverige = 100, gemensam valuta



Anmärkning: För definition av Euro 10 och EU15 se avsnitt 9.2.1.
Källor: Eurostat och egna beräkningar

En relativt hög kostnadsnivå behöver inte utgöra ett problem för konkurrenskraften om kostnadsskillnaden mot andra länder motsvaras av skillnader i produktivitet. Därför är det mest relevant att jämföra kostnaderna i Sverige med länder som också har mer avancerade ekonomier. Men även i mer likartade ekonomier kan skillnader i industristruktur påverka produktivitetens nivå vilket kan ge upphov till mer långsiktiga skillnader i kostnadsnivåerna.

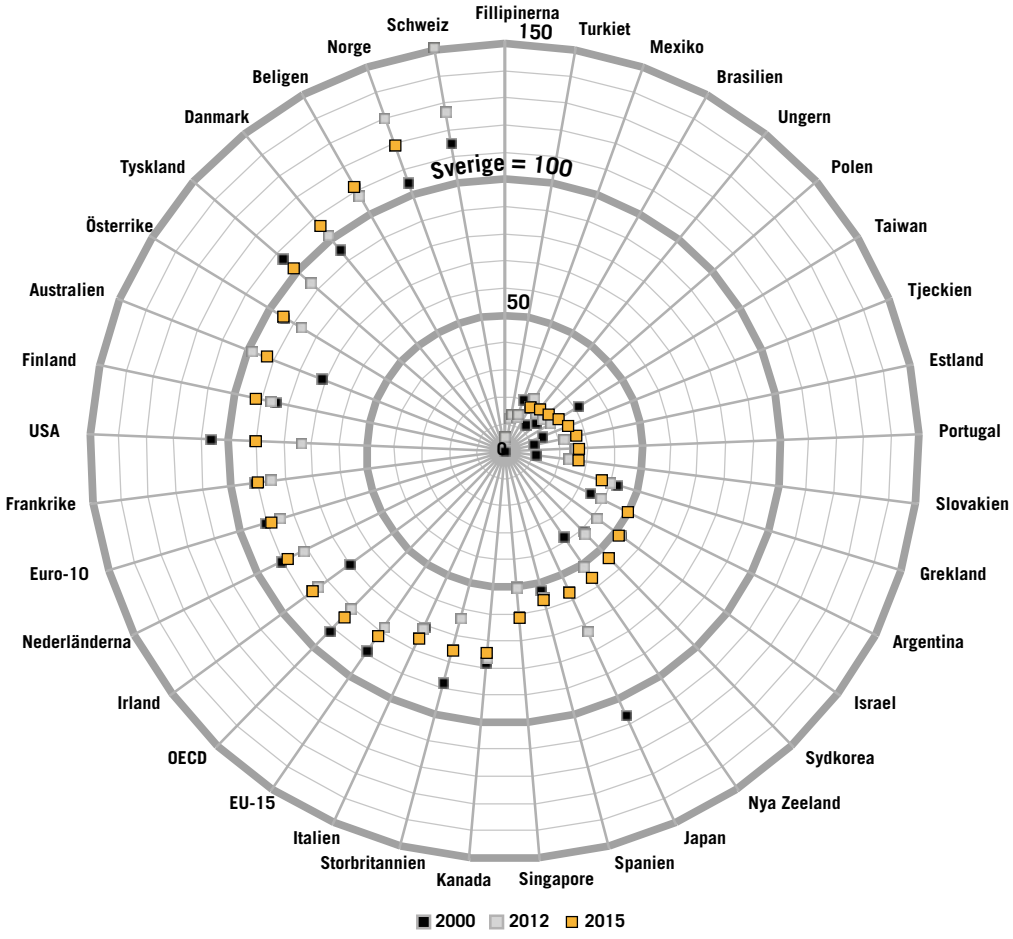
I **diagram 9.13** jämförs kostnadsnivån enligt Conference board i tillverkningsindustrin i ett antal länder vid olika tidpunkter, nämligen år 2000, 2012 och 2015. Sverige utgör bas för jämförelsen respektive år och är därför inte med i diagrammet. Länder som ligger över 100-strecket har högre kostnadsnivå än Sverige vid varje given tidpunkt och vice versa.

Det är tydligt att kostnadsstrukturen har varit förhållandevis stabil under de senaste 15 åren. Kostnadsskillnader som kvarstår mellan länder under en längre tid är en indikator för skillnader i produktivitet.

I några länder har dock kostnadsnivån förändrats en hel del relativt Sverige sedan år 2000. I framför allt Japan, USA och Storbritannien har kostnaderna minskat påtagligt relativt Sverige. I Australien, Irland, Norge och Schweiz har kostaderna i stället ökat påtagligt. I flera av dessa länder är förändringar av växelkursen en viktig

orsak till förändringar av det relativa kostnadsläget. För Japans del beror utvecklingen mellan 2000 och 2012 dock till största delen på betydligt lägre arbetskostnadsökningar än i Sverige. Även utvecklingen i Irland under denna period förklaras i första hand av högre kostnadsökningar inom den irländska industrin. Vad gäller de större länderaggregaten OECD, EU och euroländerna[9], ökade kostnadsskillnaden mot Sverige mellan 2000 och 2012, för att därefter minska något, mycket på grund av att kronan försvagats mellan 2012 och 2015.

Diagram 9.13 Arbetskraftskostnadernas nivå i förhållande till Sverige 2000, 2012 och 2015
Index Sverige = 100, gemensam valuta



Anmärkning: För definition av Euro-10, OECD och EU-15 se avsnitt 9.2.1.
Källor: OECD och egna beräkningar

9 Euro-10 i diagram 9.13.

10. Bredare perspektiv på konkurrenskraft

I det här kapitlet analyseras Sveriges konkurrenskraft i ett bredare perspektiv. De indikatorer som beskrivs visar utvecklingen i ekonomin som helhet eller ibland för näringslivet. Inledningsvis beskrivs indikatorer för konkurrenskraft utifrån ett utfallsperspektiv, såsom BNP per invånare och sysselsättning. Därefter redogörs för några kostnadsindikatorer som arbetskraftskostnader, lönsamhet och investeringar.

Sveriges bruttonationalinkomst (BNI) per invånare har ökat sedan 2013, efter några svaga år närmast efter finanskrisen. Uppgången har dock varit långsammare än under 1998–2008, bland annat därför att befolkningstillväxten varit högre under senare år.

BNP per invånare låg 2015 cirka 18 procent högre i Sverige jämfört med genomsnittet i OECD-länderna, att jämföra med cirka 20 procent åren just före finanskrisen. Sverige har alltså i stort sett kunnat behålla sitt relativa välstånd gentemot OECD under denna period.

Sysselsättningsgraden i den svenska ekonomin har stigit successivt sedan 2010, efter ett kraftigt fall 2009. År 2015 var sysselsättningsgraden åter på samma nivå som 2008. Detta är en betydligt starkare utveckling jämfört med till exempel USA, Norge, Finland och Danmark. De två senaste åren har även arbetslösheten i Sverige sjunkit en hel del. Arbetslösheten låg dock längre kvar på en hög nivå i Sverige än i flera andra länder.

Arbetskraftskostnaderna i Euroområdet har ökat långsamt de senaste åren enligt Labour cost index (LCI). Ökningstakten enligt LCI var i genomsnitt 1,4 procent 2013–2016, jämfört med 2,7 procent i Sverige. En del av skillnaden förklaras av ökade arbetsgivaravgifter i Sverige i och med att nedsättningen av arbetsgivaravgifter för unga fasats ut.

Arbetskraftskostnadsandelen i den svenska ekonomin har, liksom i flera andra länder, stigit en del sedan 2008. I viss mån kan detta förklaras en förändrad struktur i näringslivet med mer arbetskraftsintensiv produktion, men det kan också vara en indikation på lägre vinster och lönsamhet.

Dålig lönsamhet påverkar normalt investeringarna. Sverige tillhör tillsammans med bland annat Norge och Tyskland de länder i Europa där investeringarna som andel av BNP varierat förhållandevis lite de senaste åren.

10.1 BNP och BNI per invånare

Bruttonationalprodukten (BNP) och bruttonationalinkomsten (BNI) beskriver den samlade produktionen respektive de samlade inkomsterna i ett land. Genom att beräkna BNP och BNI per invånare får man två olika mått på välstånd som kan jämföras mellan länder. Dessa två begrepp sammanfaller i stor sett eftersom värdet av det som produceras i ett land också utgör en inkomst för producenterna. Medan BNP-måttet mäter den samlade produktionen i landet (Sverige), visar BNI-måttet de samlade inkomsterna för personer som är folkbokförda i landet (svenskar).

BNI beräknas genom att BNP justeras för nettot av svenskars inkomster i utlandet och utlänningars inkomster i Sverige. För Sveriges del har detta nettoflöde varit positivt under en längre tid och 2016 var Sveriges BNI knappt 2 procent högre än BNP.

Vid jämförelser över tiden beräknas vanligen BNP i fasta priser för att jämförelsen ska avse den reala volymen av varor och tjänster som produceras. Vid fastprisberäkning av BNI används normalt inte den så kallade BNP-deflatorn[1]. I stället är det vanligt att använda prisdeflatorn för inhemsk användning[2] eftersom den bättre beskriver prisförändringar för de varor och tjänster som inkomsterna faktiskt används till.

10.1.1 BNP och BNI i Sverige

I **tabell 10.1** visas den genomsnittliga procentuella ökningstakten för BNP respektive BNI per invånare i Sverige. Under perioden 1998–2008 ökade BNP per invånare med knappt 3 procent per år i reala termer. BNP per invånare stod sedan stilla av framför allt konjunkturella skäl under perioden 2009–2012, men har därefter ökat även om uppgången varit långsammare än under åren 1998–2008. I tabell 10.1 visas också befolkningsutvecklingen. Befolkningen har ökat i en allt snabbare takt under de tre perioderna, vilket dämpat utvecklingen beräknad per invånare. Framför allt har ökningen skett genom en ökad invandring, men det har också berott på att födelsetalen har varit högre än tidigare.

Real BNI per invånare har utvecklats i ungefär samma takt som BNP i fasta priser under de tre perioderna. Den svaga konjunkturen under 2009–2012 innebar dock att real BNI per invånare till och med minskade en del. Minskade nettoinkomster från utlandet har bidragit negativt till BNI-tillväxten under de två senaste perioderna. Det är framför allt nettoavkastningen på kapital som varit lägre än tidigare. Sammantaget kan man konstatera att real BNI per invånare har ökat relativt snabbt sedan 2013 trots en stark befolkningsutveckling (se tabell 10.1). Att så har kunnat ske beror till viss del på att BNP-tillväxten varit hög på grund av en konjunkturåterhämtning.

---

1 BNP-deflatorn är ett sammanvägt prisindex för BNP:s olika delar; privat och offentlig konsumtion, investeringar samt export minus import. I BNP-deflatorn ingår bland annat implicitprisindex för hushållens konsumtion, som ligger nära konsumentprisindex. En annan delkomponent är bytesförhållandet, som visar relationen mellan exportpriser och importpriser. Utöver prisutvecklingen i de olika delarna påverkas också BNP-deflatorn av förändringar av BNP:s sammansättning.

2 Inhemsk användning utgörs av summan av hushållens och den offentliga sektorns konsumtion och investeringar.

Tabell 10.1 Sveriges BNP, BNI och befolkning
Procentuell förändring

		1998–2008	2009–2012	2013–2016
BNP	**BNP per invånare i fasta priser**	2,7	0,0	1,8
	Befolkning	0,4	0,8	1,0
	BNP i fasta priser	3,1	0,8	2,8
	BNP-deflator	1,7	1,4	1,6
	BNP, löpande pris	4,8	2,2	4,4
BNI	Nettoinkomster från utlandet	0,5	-0,3	-0,2
	BNI, löpande pris	5,3	1,9	4,3
	Deflator inhemsk användning	2,1	1,5	1,5
	Real BNI	3,2	0,4	2,8
	Real BNI per invånare	2,8	-0,4	1,7

Anmärkning: År 2016 är en prognos.
Källor: Konjunkturinstitutet och egna beräkningar

10.1.2 BNP i Sverige jämfört med omvärlden

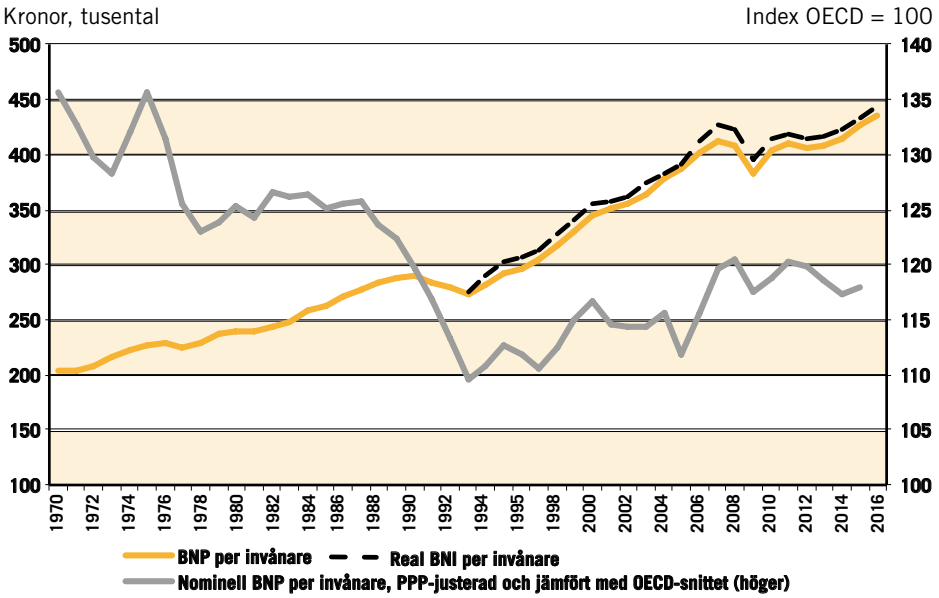
I följande avsnitt jämförs utvecklingen av Sveriges BNP per invånare med omvärlden. Siffrorna är redovisade i löpande priser och omräknade till dollar. För att göra jämförelsen mer rättvisande är siffrorna också justerade för prisskillnader mellan de varor som konsumeras i de olika länderna. Justeringen görs med så kallade PPP-växelkurser som uttrycker relativpriset mellan en representativ varukorg i USA och i respektive land. De PPP-justerade BNP-nivåerna möjliggör en mer renodlad jämförelse av inkomstskillnaderna mellan länderna, eftersom de tar hänsyn till att inkomsterna i varje land ska användas till att köpa varor och tjänster som säljs i det egna landet till inhemska priser. Man ska dock komma ihåg att köpkraftsjusteringar av detta slag är behäftade med stor osäkerhet och måtten bör därför tolkas med viss försiktighet.

Ytterligare en källa till osäkerhet är att måtten redovisas brutto, alltså innan hänsyn tagits till förslitningen av kapitalstocken under året. En del av inkomsterna från produktionen bör användas för att ersätta utslitet kapital (investeras), för att produktionen ska vara långsiktigt hållbar. Eftersom länder kan ha olika stor kapitalstock med olika stor förslitningstakt, kan förhållandet mellan länderna påverkas av om inkomsterna i stället redovisas netto.

I **diagram 10.1** visas Sveriges BNP per invånare i löpande priser i förhållande till genomsnittet i OECD. År 1970 låg Sveriges köpkraftsjusterade BNP per invånare cirka 30 procent över OECD-snittet. Under 1970- och 1980-talen minskade Sveriges relativa välstånd. Nedgången förstärktes i och med den ekonomiska krisen under 1990-talets början. År 1993 var BNP per invånare endast cirka 10 procent högre än OECD-snittet. Därefter ökade skillnaden mot OECD, under en period när tillväxten åter var hög i den svenska ekonomin.

Åren 2013 och 2014 minskade BNP per invånare något i förhållande till OECD-snittet. År 2015 bröts dock nedgången och BNP per invånare ökade något relativt OECD. Sverige har i stort sett kunnat behålla sitt relativa välstånd mot OECD sedan finanskrisen.

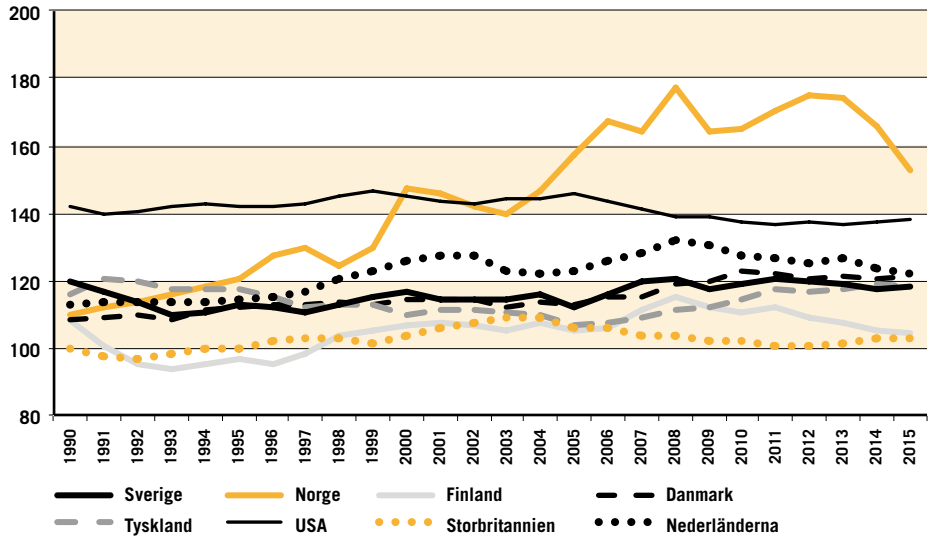
Diagram 10.1 BNP och BNI per invånare i Sverige



Källor: OECD, Konjunkturinstitutet och egna beräkningar

Det är också intressant att jämföra utvecklingen i Sverige relativt OECD med andra avancerade ekonomier. I **diagram 10.2** visas BNP per invånare i Sverige och i flera av våra största handelspartners i förhållande till OECD-genomsnittet. I ett internationellt perspektiv är Sveriges BNP per invånare bland de högsta i världen. Norge och USA ligger betydligt högre än Sverige, medan Tyskland, Danmark och Nederländerna ligger nära Sverige.

Diagram 10.2 BNP per invånare i förhållande till OECD-genomsnittet
Index OECD = 100



Källa: OECD

Det är tydligt att den tyska ekonomin utvecklats mycket starkt i förhållande till omvärlden sedan mitten av 00-talet. USA, Nederländerna, Storbritannien och Finland har alla upplevt perioder av minskad BNP per invånare i förhållande till OECD-snittet under de senaste 10 åren. I Norges fall påverkar fallet i oljepriset det köpkraftsjusterade BNP-måttet 2014 och 2015. Sveriges BNP per invånare har varit relativt stabil jämför med flera andra länder, som sett större trendbrott under de senaste tio åren.

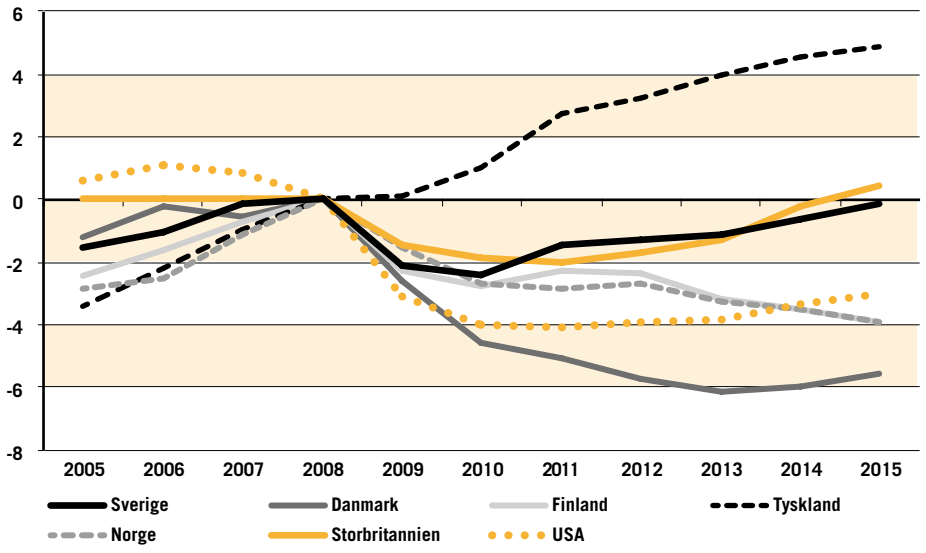
10.2 Sysselsättning och arbetslöshet

Varaktigt hög sysselsättning och låg arbetslöshet är centrala samhällsekonomiska mål och samtidigt viktiga indikatorer för en väl fungerande och konkurrenskraftig ekonomi. Sysselsättningsgraden är det kanske viktigaste måttet för arbetsmarknaden och visar antalet sysselsatta i förhållande till befolkningen i arbetsför ålder. Andelen som inte är sysselsatt kan antingen befinna sig i arbetslöshet om de står till arbetsmarknadens förfogande eller befinna sig utanför arbetskraften. Exempelvis kan det handla om personer som studerar och inte aktivt söker jobb, är sjuka eller av annan anledning står utanför arbetsmarknaden.

Sysselsättningsgraden i olika länder påverkas bland annat av i vilken utsträckning kvinnor är etablerade på arbetsmarknaden och av andra strukturella faktorer. Sveriges sysselsättningsgrad för personer i åldern 15–74 år var cirka 67 procent 2016. För att underlätta jämförelsen mellan länderna jämförs i **diagram 10.3** hur sysselsättningsgraden utvecklats i procentenheter jämfört med 2008.

Sysselsättningsgraden påverkas starkt av konjunkturella faktorer. Från 2008 minskade sysselsättningsgraden med flera procentenheter i samtliga länder i diagrammet utom Tyskland. I Sverige var nedgången 2,4 procentenheter mellan 2008 och 2010. I många länder var dock nedgången ännu större, i synnerhet i Danmark och USA. Utvecklingen i Tyskland under dessa år sticker ut, genom att sysselsättningsgraden ökade med 1 procentenhet mellan 2008 och 2010.

Diagram 10.3 Sysselsättningsgrad 15–74 år
Förändring jämfört med 2008, procentenheter



Källa: OECD

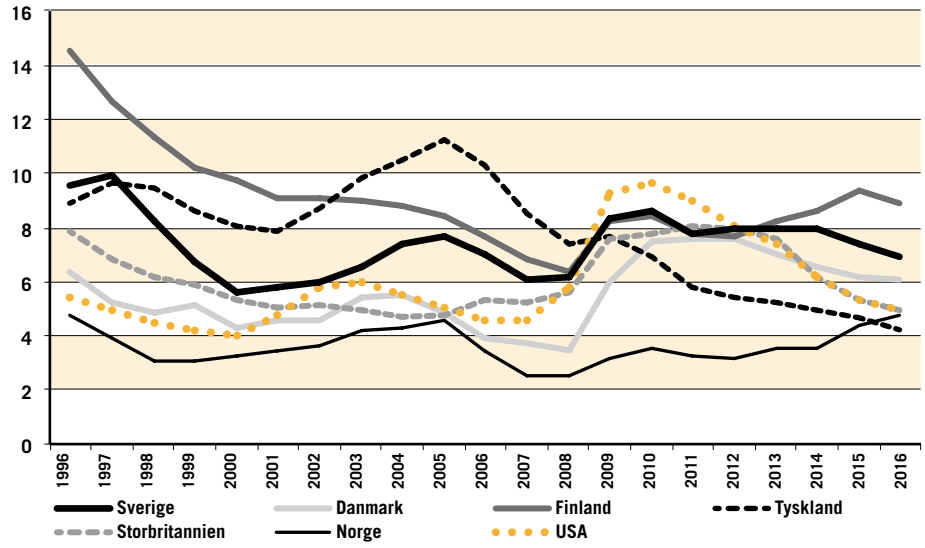
Sedan 2010 har sysselsättningsgraden successivt stigit i Sverige. Av de länder som såg ett fall i sysselsättningsgraden 2009, uppvisar endast Storbritannien en lika stark utveckling som Sverige. År 2015 var den svenska sysselsättningsgraden åter på samma nivå som 2008. Detta är en betydligt starkare utveckling än i de flesta andra länderna. I Norge och Finland var sysselsättningsgraden cirka 4 procentenheter lägre 2015 än 2008. I Danmark var motsvarande siffra -5,6.

I Tyskland har sysselsättningsgraden ökat med 5 procentenheter mellan 2008 och 2015. En viktig orsak till utvecklingen i Tyskland är att sysselsättningsgraden i utgångsläget var betydligt lägre än i de andra länderna, vilket innebar en större potential för ökning. I Tyskland har dessutom befolkningen i arbetsför ålder minskat under perioden, medan den i stället ökat i Sverige. Samtidigt har Tyskland genomfört flera olika reformer riktade mot arbetsmarknaden för att stimulera både utbudet av och efterfrågan på arbetskraft.

Arbetslösheten är en variabel som snabbt påverkas om tillväxt och efterfrågan är svag i ett land. Den relativa arbetslösheten beräknas som antalet arbetslösa i förhållande till antalet personer i arbetskraften. Sverige har haft ett stigande antal personer i sysselsättning sedan 2010, men arbetslösheten har trots det legat på cirka 8 procent fram till och med 2014. Att arbetslösheten inte minskat beror på att även arbetskraften har stigit i samma takt som sysselsättningen. Framför allt har arbetskraftsdelatagandet bland utrikes födda ökat de senaste åren.

I jämförelse med flera andra länder i vårt närområde har den svenska arbetslösheten legat kvar på förhållandevis höga nivåer (se **diagram 10.4**). I många andra länder började arbetslösheten minska tidigare efter konjunkturnedgången som följde på finanskrisen 2008. I Finland har utvecklingen gått åt andra hållet med stigande arbetslöshet till och med 2015. En nedgång tycks dock ha inletts 2016. Den tyska arbetsmarknaden har uppvisat en mycket stark utveckling ända sedan 2005. De senaste åren har även arbetslösheten i USA och Storbritannien gått ner påtagligt i takt med att konjunkturen förbättrats i dessa länder.

Diagram 10.4 Arbetslöshet, harmoniserad nivå
Procent av arbetskraften



Anmärkning: Harmonierad arbetslöshet beräknas av OECD utifrån ILO:s definitioner för att underlätta jämförelser mellan länder. Måttet inkluderar personer i arbetsför ålder som saknar arbete, önskar arbeta och har sökt arbete. År 2016 är en prognos.
Källa: OECD

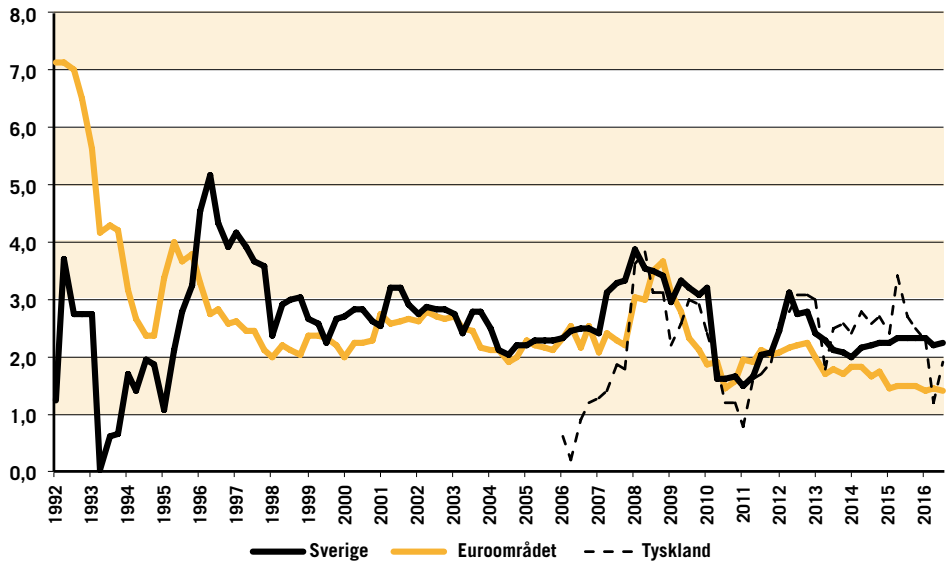
10.3 Arbetskraftskostnader och lönsamhet i ett bredare perspektiv

Utvecklingen av sysselsättning och arbetslöshet är viktiga faktorer för lönebildningen. Europeiska centralbanken (ECB) sammanställer en indikator över centralt avtalade löneökningar i Euroområdet. Indikatorn ger en grov bild av de kollektivavtalsenliga löneökningarna. Statistiken är dock inte harmoniserad mellan länderna och för vissa länder täcker den inte utvecklingen i offentlig sektor, varför den ska tolkas med viss försiktighet.

Utvecklingen i Sverige och Euroområdet har följts åt sedan början av 00-talet, även om löneökningarna enligt de svenska avtalen i många fall legat något över Euroområdets. Sedan 2012 har utvecklingen dock gått mera isär, i och med att de centrala avtalen i Euroområdet gett allt lägre löneökningar. Många av euroländerna drabbades hårt av lågkonjunkturen i samband finanskrisen och den efterföljande europeiska skuldkrisen. Anpassning av arbetskraftskostnader har utgjort ett centralt inslag i dessa länder för att återställa konkurrenskraft och få ner arbetslösheten, i synnerhet eftersom dessa länder inte har kunnat få hjälp av växelkursen på samma sätt som Sverige.

I **diagram 10.5** redovisas centralt avtalade löneökningar i Sverige, Euroområdet och Tyskland. De tyska avtalade lönerna har utvecklats mer i likhet med de svenska. Tyskland har, liksom Sverige, inte drabbats lika hårt av lågkonjunkturen som många av framför allt de sydeuropeiska euroländerna.

Diagram 10.5 Centralt avtalade löneökningar i ekonomin som helhet
Årlig procentuell förändring



Källor: Europeiska centralbanken, Destatis och Medlingsinstitutet

De centralt avtalade löneökningarna kan tjäna som en indikator på utvecklingen av löner och arbetskraftskostnader. De samlade kostnadsökningarna mäts dock mer korrekt med Labour cost index (LCI), som inkluderar totala löneökningar, bonusar samt lagstadgade och avtalade arbetsgivaravgifter.

Enligt LCI har arbetskraftskostnaderna i det svenska näringslivet ökat snabbare än

i Euroområdet under samtliga jämförda perioder i **tabell 10.2**. Under de senaste åren har ökningstakten dämpats i Euroområdet och var i genomsnitt 1,4 procent under 2013–2016, jämfört med 2,7 procent i Sverige. Även utvecklingen i Tyskland har legat lägre än i Sverige under de senaste tre åren och även under tidigare perioder. De senaste två årens starka utveckling i Sverige förklaras delvis av att nedsättningen av arbetsgivaravgifter för unga fasats ut, vilket drivit upp ökningen av arbetskraftskostnaden mer än löneökningarna under 2015 och 2016.

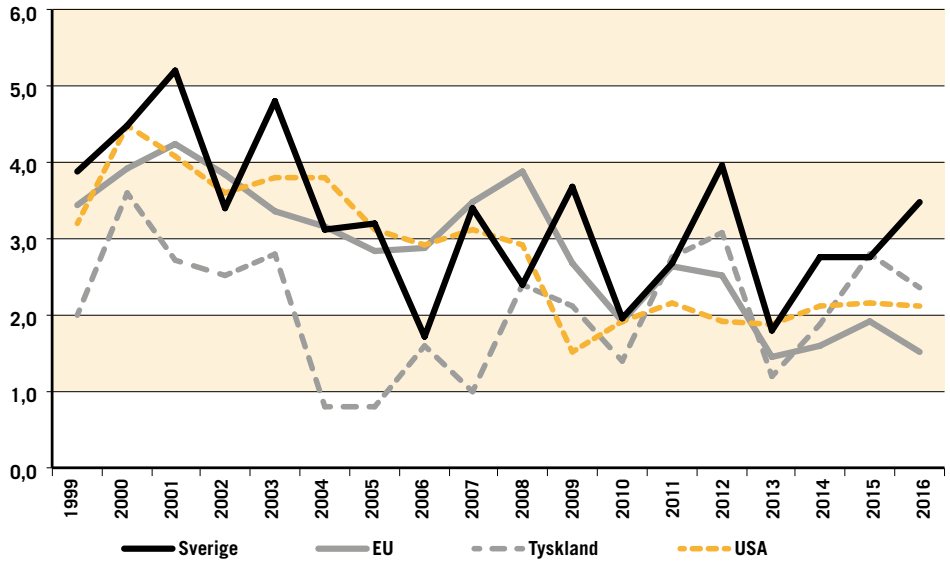
Tabell 10.2 Arbetskraftskostnader per timme i näringslivet enligt LCI
Årlig procentuell förändring

	Genomsnitt				
	2000–2008	2009–2012	2013–2016	2015	2016*
Tyskland	2,0	2,3	2,1	2,8	2,4
Frankrike	3,3	2,4	1,1	1,2	1,7
Italien	3,0	2,9	0,3	-0,2	-1,3
Belgien	2,7	3,2	0,8	0,1	0,1
Nederländerna	3,3	2,0	1,1	0,6	1,0
Spanien	4,5	2,4	0,2	0,2	0,1
Finland	4,1	3,1	1,4	1,4	0,6
Österrike	2,6	3,1	2,4	3,0	1,0
Grekland	3,7	-1,0	-2,9	-3,7	-0,8
Euroområdet**	**3,0**	**2,5**	**1,4**	**1,5**	**1,2**
Danmark	3,6	2,5	1,7	1,6	1,8
Storbritannien	4,8	1,3	2,0	3,9	1,5
Polen	7,0	3,9	3,7	3,9	4,0
Tjeckien	7,5	3,6	2,8	3,6	3,9
Ungern	10,3	3,2	3,6	3,9	4,6
EU-länder***	**3,5**	**2,4**	**1,6**	**1,9**	**1,5**
USA	3,5	1,9	2,1	2,1	2,1
Norge	5,1	3,6	2,4	1,5	1,4
Sverige	**3,5**	**3,1**	**2,7**	**2,8**	**3,5**

*Avser genomsnittet kvartal 1–3
**Avser samtliga euroländer exklusive Cypern, Estland, Luxemburg, Malta och Slovenien. Vägt med KIX-vikter.
***Avser förutom euroområdet, Danmark, Storbritannien, Polen, Tjeckien och Ungern. Vägt med KIX-vikter.
Källor: Eurostat, Macrobond, Riksbanken och Medlingsinstitutet

I **diagram 10.6** visas utvecklingen av LCI för Sverige, EU, USA och Tyskland. Det är tydligt att den svenska kostnadsutvecklingen har legat relativt högt de senaste åren. Att det svenska indexet varierar så mycket år för år beror till stor del på olika rabatter på avtalade arbetsgivaravgifter som förekommit frekvent de senaste åren (se kapitel 13 om LCI).

Diagram 10.6 Arbetskraftskostnader i näringslivet
Årlig procentuell förändring



Anmärkning: För definition av EU i diagrammet, se tabell 10.2. År 2016 avser kvartal 1–3.
Källor: Eurostat (Labour cost index), Macrobond, Riksbanken och Medlingsinstitutet

10.3.1 Lönsamhet i ekonomin totalt sett

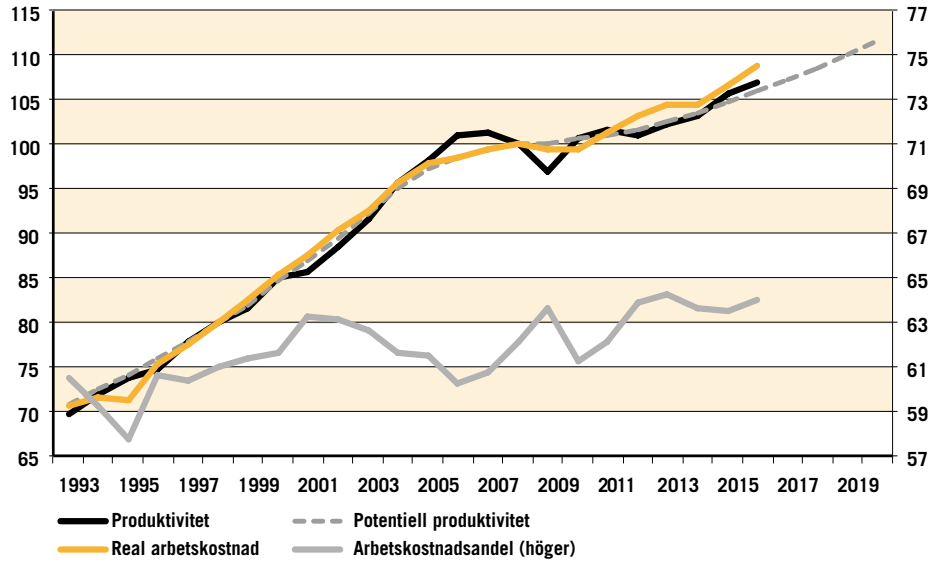
Utvecklingen av arbetskraftskostnaderna måste ställas mot utvecklingen av produktivitet och prisutvecklingen på företagens produkter för att ge en bild av hur lönsamheten har utvecklats (se också kapitlet om industrins konstadsmässiga konkurrenskraft). I **diagram 10.7** visas reala arbetskraftskostnader i Sverige tillsammans med produktiviteten i ekonomin totalt sett, enligt statistik från nationalräkenskaperna. Den reala arbetskraftskostnaden är beräknad genom att den nominella arbetskostnadsutvecklingen deflaterats med utvecklingen av förädlingsvärdespriserna. Eftersom sammansättningen mellan de varor och tjänster som produceras i den svenska ekonomin skiljer sig från den varukorg hushållen konsumerar behöver inte förädlingsvärdespriserna öka i takt med konsumentprisindex (KPI) ens på lång sikt. Konjunkturinstitutet bedömer i Lönebildningsrapporten för 2016 att förädlingsvärdepriserna i näringslivet ökar med 1,4 procent på lång sikt när ekonomin befinner sig i jämvikt och konsumentpriserna ökar med 2 procent.

Produktivitet och real arbetskraftskostnad har följt varandra med viss variation sedan början av 1990-talet. Produktiviteten har varierat mer än arbetskraftskostnaderna. Förändringarna i arbetskostnadernas andel av det totala förädlingsvärdet har påverkat företagens vinster och lönsamhet.

Den reala arbetskraftskostnaden uppvisar större följsamhet med den så kallade potentiella produktiviteten, som är en bedömning av produktivitetsnivån i ekonomin vid konjunkturell balans. Den är inte direkt observerbar, utan bygger på en bedömning av ekonomins funktion. Konjunkturinstitutet bedömer att den potentiella produktivitetstillväxten avtog i samband med finanskrisen, något som tycks vara fallet i många avancerade ekonomier. Framöver väntas också produktiviteten stiga i en långsammare takt än under perioden fram till mitten av 2000-talet. Produktivitetsutvecklingen på längre sikt beror på faktorer som teknikutveckling

och utbildningsnivå i befolkningen och är mycket svår att bedöma. På lång sikt antar Konjunkturinstitutet att produktiviteten stiger i ungefär samma takt som genomsnittet sedan 1980.

Diagram 10.7 Real arbetskraftskostnad, produktivitet och arbetskostnadsandel i Sverige
Index 2008=100



Anmärkning: År 2016 är en prognos. Potentiell produktivitet är Konjunkturinstitutets bedömning.
Källa: Konjunkturinstitutet

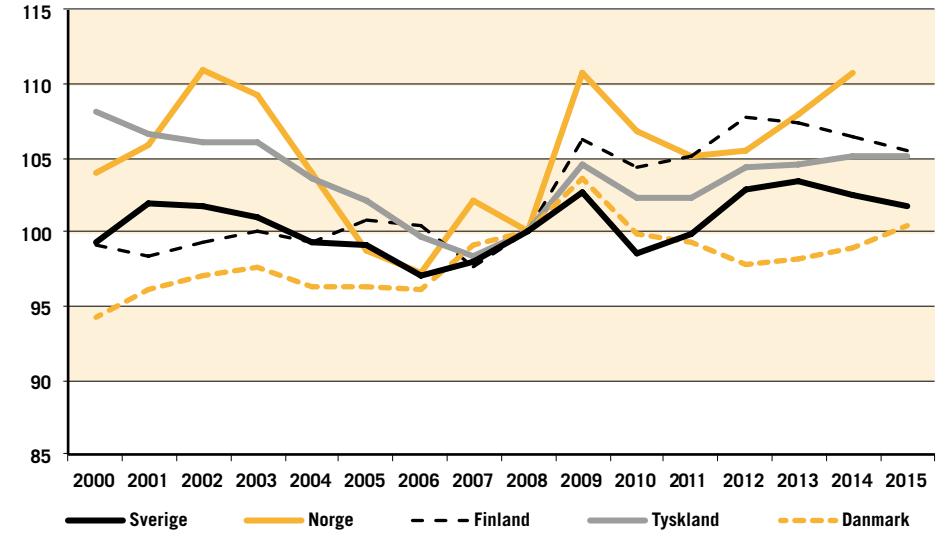
Real arbetskraftskostnad har ökat något snabbare än både faktisk och potentiell produktivitet och arbetskraftskostnadsandelen i den svenska ekonomin har stigit en del sedan 2008 (se diagram 10.7). Så har även skett i flera andra länder.

Arbetskraftskostnadernas andel av det totala förädlingsvärdet i ekonomin redovisas i **diagram 10.8** för Sverige och några andra länder. Det är tydligt hur utvecklingen i Sverige och Finland går isär efter 2008 och att den finska arbetskostnadsandelen stigit betydligt mer. Även för Tysklands del ligger nivån högre, men den är liksom för Sverige ungefär på samma nivå som i början av 00-talet.

En stigande arbetskostnadsandel innebär att vinstandelen i ekonomin minskar, vilket kan indikera minskad lönsamhet. Förändringen kan också bero på att sammansättningen av produktionen ändras. I branscher som är mer arbetskraftsintensiva är vinstandelen normalt lägre eftersom en mindre del av förädlingsvärdet behöver användas till att ersätta utslitet kapital.

I lönebildningsrapporten för 2016 analyserar Konjunkturinstitutet sammansättningseffekternas påverkan på vinstandelen i den svenska ekonomin mellan 1995 och 2014. Analysen visar att vinstandelens nedåtgående trend (och arbetskraftsandelens stigande trend) till största delen beror på strukturomvandling i ekonomin. Framför allt är det tjänstebranscher som Fastighetsverksamhet (SNI L), Företagstjänster (SNI M och N) samt Utbildning, Vård och sociala tjänster (SNI P och Q), som ökat i storlek och dragit ner vinstandelen. Mycket av nedgången skedde dock från slutet av 1990-talet till mitten av 00-talet. Därefter har strukturomvandlingen fortsatt att påverka men i mindre grad.

Diagram 10.8 Arbetskostnadsandelar i ekonomin som helhet
Index 2008=100

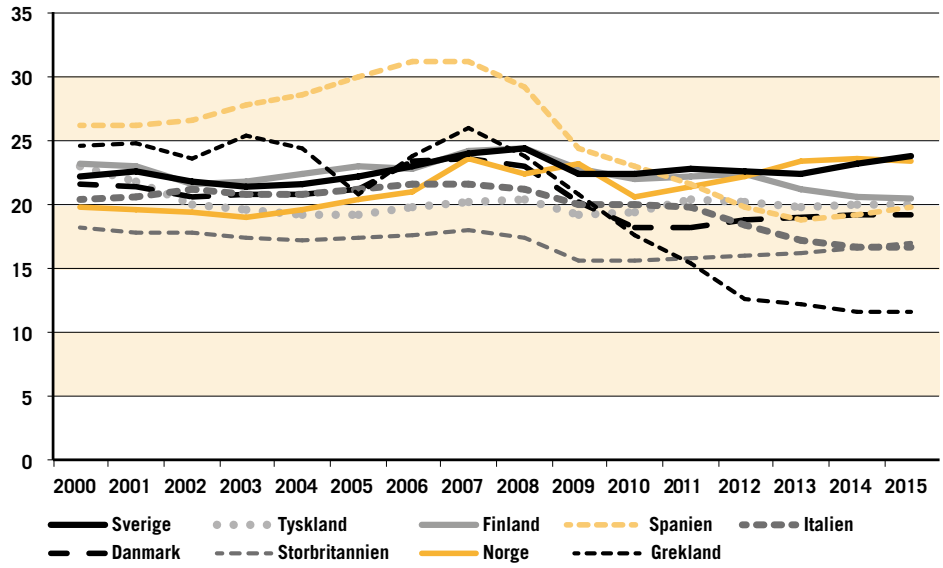


Källa: Medlingsinstitutet

10.3.2 Investeringar

Ett annat sätt att belysa lönsamhet är att studera investeringar. Investeringar kan göras både med syfte att ersätta utslitet kapital och för att kunna öka produktionen och tillgodose efterfrågan på växande marknader (nyinvesteringar). Låga investeringar skulle kunna indikera lönsamhetsproblem i nuläget och framöver. I **diagram 10.9** redovisas investeringarna i en rad länder som andel av BNP. Diagrammet visar investeringarna i ekonomin totalt sett, alltså både för näringslivet och den offentliga sektorn sammantaget. Grekland och Spanien har drabbats mycket hårt av lågkonjunkturen och också tvingats till stora nedskärningar i offentlig sektor för att förbättra det offentliga sparandet. I dessa länder har investeringarna i stort sett halverats sedan före finanskrisen. Även i Italien har det skett en kraftig nedgång. Vad gäller de nordiska länderna har Finland upplevt en minskad investeringsandel de senaste åren. Även i Danmark minskade investeringsandelen efter finanskrisen, men har sedan ökat svagt. Sverige, Norge och Tyskland tillhör de länder där investeringsandelen varierat förhållandevis lite de senaste åren. I Sverige har investeringskvoten ökat en del de senaste två åren.

Diagram 10.9 Fasta bruttoinvesteringar som andel av BNP
Procent



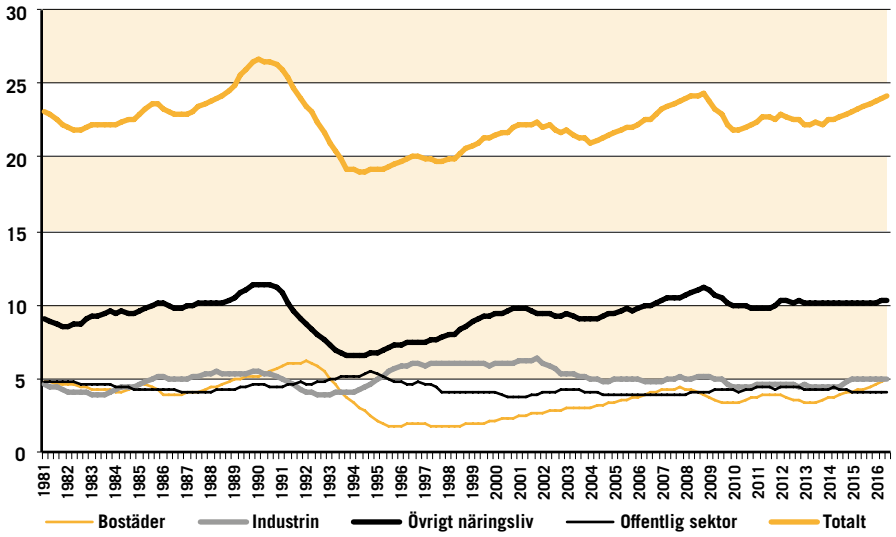
Källa: Eurostat

En orsak till att den svenska ekonomin stått relativt stark under den långa perioden sedan finanskrisen med svag efterfrågan är att de offentliga finanserna varit starka och att finanspolitiken därmed har kunnat föras i en expansiv riktning. Många andra länder har i stället tvingats strama åt finanspolitiken på grund av snabbt stigande offentlig skuldsättning, vilket dämpat den ekonomiska utvecklingen än mer.

Den expansiva finanspolitiken i Sverige har dock inte i första hand varit riktad mot offentliga investeringar. Dessa har legat på en jämn nivå i förhållande till BNP de senaste 10–15 åren (se **diagram 10.10**). Även industrins investeringar har varit förhållandevis jämna i förhållande till BNP. De senaste åren har dock den totala investeringsandelen ökat vilket ytterst beror på stigande bostadsinvesteringar. En viss ökning av industrins investeringar syns också.

I ett längre perspektiv har dock industrins investeringar visat en svagt nedåtgående trend, medan investeringarna i övriga näringslivet exklusive industrin och bostäder visat en stigande trend. Totalt sett har också investeringsandelen ökat sedan det stora fallet i början av 1990-talet. Investeringsandelen 2016 var i nivå med andelen under högkonjunkturen 2008. Nu, till skillnad från då, har uppgången främst drivits av ett ökat bostadsbyggande. Sammantaget kan investeringsutvecklingen inte sägas visa några tydliga tecken på bristande lönsamhet i någon bredare bemärkelse i den svenska ekonomin.

Diagram 10.10 Fasta bruttoinvesteringar i Sverige i procent av BNP
Löpande priser, 4 kvartals glidande medelvärde



Amärkning: År 2016 är en prognos.
Källor: Konjunkturinstitutet, SCB och egna beräkningar

11. Utrikeshandel och marknadsandelar

I detta kapitel beskrivs Sveriges handel med utlandet och hur den svenska exporten utvecklats i förhållande till efterfrågan på Sveriges exportmarknader. Exportmarknadsandelen kan tolkas som ett mått på Sveriges konkurrensposition i förhållande till omvärlden.

Sedan 2008 har Sveriges utrikeshandel med varor minskat något som andel av BNP. Utrikeshandeln med tjänster har däremot har fortsatt att växa. År 2016 var tjänsteexporten ungefär hälften så stor som varuexporten.

Sverige har haft överskott i bytesbalansen sedan mitten av 1990-talet, vilket innebär att Sverige som nation sparat gentemot omvärlden. Bytesbalansöverskottet var cirka 5 procent av BNP 2016.

Tillväxten på Sveriges exportmarknader har varit väldigt dämpad sedan finanskrisen. Mellan 2010 och 2013 tappade Sverige dessutom marknadsandelar genom att exporten utvecklades svagare än tillväxten på Sverige exportmarknader. Åren 2014 och 2015 försvagades dock kronan samtidigt som Sveriges marknadsandel steg i god takt. Marknadsandelen bedöms ha varit i stort sett oförändrad 2016. Sammantaget har nedväxlingen av efterfrågan haft en betydligt större inverkan på den svenska exportvolymen sedan 2009 än på utvecklingen av marknadsandelarna.

Sedan mitten av 1990-talet har världshandeln präglats av att många tillväxtekonomier, inte minst Kina, flyttat fram sina positioner som exportörer. De senaste åren har ökningen av Kinas marknadsandel bromsat in samtidigt som förlusten av marknadsandelar i OECD har dämpats påtagligt.

11.1 Sveriges export och import

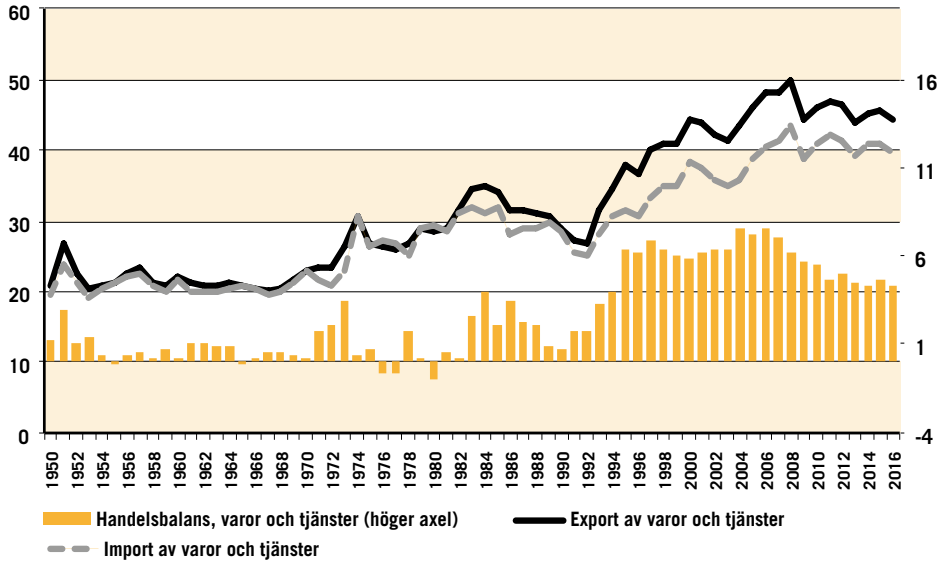
Sverige brukar beskrivas som en liten öppen ekonomi som är beroende av utrikeshandel. De senaste åren har exporten av varor och tjänster sammantaget uppgått till cirka 45 procent av BNP och importen har legat på runt 40 procent av BNP. Sveriges export och import som andel av BNP är i samma storlek som i Tyskland, men ligger högre jämfört med exempelvis Finland, Frankrike och Storbritannien och betydligt högre jämfört med USA, vars export och import utgjorde 14 respektive 17 procent av BNP 2015. Jämfört med både Nederländerna och Danmark har Sverige dock en något lägre export- och importandel.

11.1.1 Nettoexport och bytesbalans

Sedan slutet av 1960-talet har utrikeshandeln kommit att utgöra en växande del av den svenska ekonomin (se **diagram 11.1**). Den uppåtgående trenden i både export och import bröts dock 2009 i samband med finanskrisen och sedan dess har storleken på utrikeshandeln varit förhållandevis konstant.

En liknande inbromsning i handeln skedde under slutet av 1980-talet. Exporten tog dock fart igen från mitten av 1990-talet när Sverige övergick till flytande växelkurs med en kraftig kronförsvagning som följd. Sedan mitten av 1980-talet har värdet av den svenska exporten överstigit värdet av importen. Därmed har nettoexporten, eller handelsbalansen för varor och tjänster, varit positiv.

Diagram 11.1 Export av varor och tjänster och nettoexport
Procent av BNP i löpande priser



Källa: Konjunkturinstitutet

Även Sveriges bytesbalans har varit positiv sedan mitten av 1990-talet.[1] År 2016 var bytesbalansen cirka 5 procent av BNP. Överskotten i bytesbalansen innebär att Sverige som nation sparar gentemot omvärlden genom att nettotillgångarna i utlandet ökar.

En viktig förklaring till överskotten i bytesbalansen i den svenska ekonomin sedan mitten av 1990-talet ligger i hushållens sparbeteende. Den demografiska utvecklingen med stora grupper i arbetsför ålder har lett till att tillgångar byggts upp inte minst i form av pensionskapital. Även en ökad medellivslängd har sannolikt bidragit till sparandet då antalet år som pensionär förväntas bli fler. Det skapar motivation till ett större sparande under det yrkesverksamma livet[2]. En annan viktig förklaring till överskotten i bytesbalansen är de förbättringar som skett i den offentliga sektorns sparande sedan budgetsaneringen under 1990-talet. Här har överskottsmålet för de offentliga finanserna haft en stor betydelse. Samtidigt som Sverige uppvisat överskott i bytesbalansen har många andra länder haft underskott, vilket inneburit en ökad skuldsättning i dessa länder gentemot omvärlden.

11.1.2 Sveriges varuhandel med omvärlden

I **tabell 9.1** redovisas vilka länder som är våra största handelspartners. Svenska företag konkurrerar med företag i andra länder på både exportmarknaderna och hemmamarknaden. De sex länder Sverige exporterar mest till, vad gäller varor, var år 2015 i tur och ordning Tyskland, Norge, USA, Storbritannien, Danmark och Finland. Tillsammans uppgick varuexporten till dessa länder till knappt 50 procent av

1 I bytesbalansen utgör handelsbalansen för varor och tjänster en central komponent. Där ingår också nettot av faktorinkomster till och från utlandet (främst räntor och avkastning på skulder och finansiella tillgångar) samt olika transfereringar mellan länder (till exempel. EU-avgift, bistånd och så vidare).

2 Se till exempel Bytesbalans och finansiellt sparande, rapport från ekonomiska avdelningen på Finansdepartementet, 2015.

den totala svenska varuexporten. EU är i nuläget den övervägande största marknaden för svensk export, följt av övriga Europa, Asien och Nordamerika.

De sex länder Sverige importerar mest ifrån var i tur och ordning Tyskland, Nederländerna, Norge, Danmark, Storbritannien och Kina, som tillsammans stod för drygt 50 procent av den svenska varuimporten 2015. Den absolut största importmarknaden var EU, följt av övriga Europa och Asien. Dessa tre marknader stod för närmare 95 procent av Sveriges totala import. Noterbart är att Sveriges import från Nordamerika är betydligt mindre än exporten dit.

I tabell 11.1 redovisas också så kallade KIX-vikter (se fördjupningsruta). Dessa vikter används i flera fall i rapporten för att väga samman olika ekonomiska variabler till större omvärldsaggregat, som exempelvis BNP i Euroområdet. Metoden innebär att omvärlden viktas samman ur ett svenskt perspektiv där hänsyn tas till olika länders betydelse för den svenska ekonomin.

KIX-vikter

Kronindex (KIX) är ett mått på kronans effektiva växelkurs och beräknas av Riksbanken genom att olika bilaterala valutakurser vägs samman. KIX-vikterna uppdateras årligen och vägningen av valutakorgen i KIX speglar därmed Sveriges utrikeshandel.

KIX-vikterna beräknas utifrån hur stor import och export av bearbetade varor och råvaror som Sverige har med olika länder och regioner. I beräkningen av KIX-vikterna tas hänsyn till att svenska företag konkurrerar med, exempelvis tyska företag, på både den svenska och den tyska marknaden, men också på marknader i ”tredje land”, genom att båda länderna exporterar varor till samma marknader. Dessa så kallade ”tredje lands”-effekter innebär att KIX-vikterna kan avvika en del från de rena import- och exportvikterna (se tabell 11.1).

KIX-vikterna ger exempelvis Nordamerika en större vikt än vad som indikeras av import- och exportvikterna medan vikten för övriga Europa är något mindre.

Tabell 11.1 Sveriges utrikeshandel med varor 2015 efter handelspartner
Procent

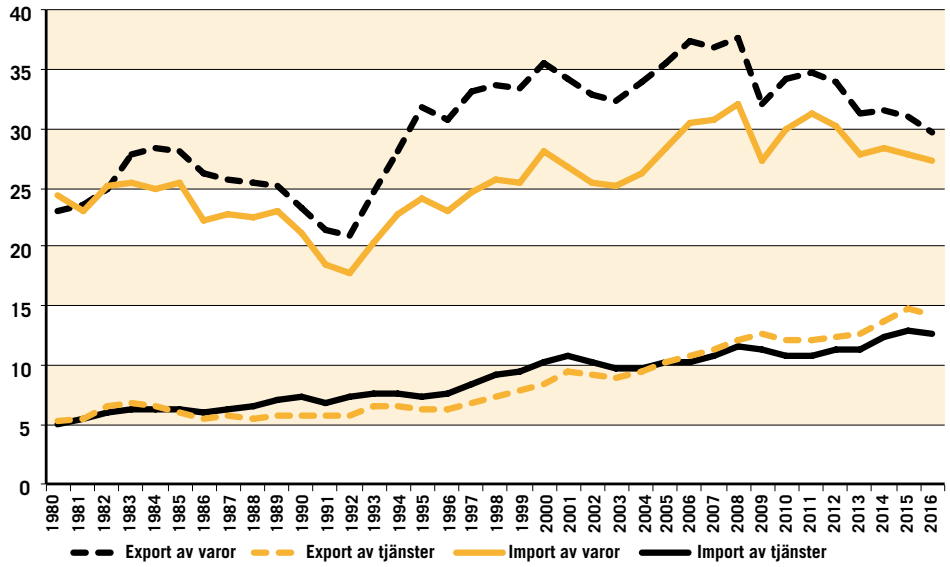
	Alla länder		OECD, BRIC-länder
	Andel av svensk varuexport	Andel av svensk varuimport	KIX-vikter
EU	57,9	69,0	62,9
Tyskland	10,1	17,4	16,5
Frankrike	4,1	4,3	5,1
Italien	2,6	3,0	3,9
Belgien	4,4	4,3	5,3
Finland	6,5	4,5	4,4
Nederländerna	5,1	8,3	6,4
Spanien	1,9	1,3	2,2
Danmark	6,7	7,3	4,3
Storbritannien	7,2	5,3	5,8
Polen	3,0	3,4	3,2
Övriga EU-länder	6,1	9,7	5,8
Övriga Europa	14,8	14,1	10,7
Norge	10,5	8,6	5,1
Ryssland	1,3	3,4	3,1
Nordamerika	8,6	3,2	9,9
USA	7,8	2,9	8,0
Central- och Sydamerika	2,1	1,3	2,3
Brasilien	0,6	0,5	1,2
Asien	12,5	11,3	12,8
Japan	1,3	0,9	2,2
Kina	3,9	5,3	7,9
Övriga världen	4,1	1,2	1,5
Totalt	100,0	100,0	100,0
Euroländer	37,5	47,4	47,4
Norden	23,9	20,5	13,8
BRIC	6,7	9,7	13,4

Anmärkning: **Euroländer** avser Belgien, Finland, Frankrike, Grekland, Irland, Italien, Luxemburg, Nederländerna, Portugal, Slovakien, Spanien, Tyskland och Österrike när det gäller KIX-vikter och dessutom Cypern, Malta och Slovenien när det gäller export- och importvikter. **BRIC** avser Brasilien, Ryssland, Indien och Kina.
Källor: SCB och Riksbanken

11.1.3 Sveriges tjänstehandel med omvärlden

Sedan mitten av 1990-talet har Sveriges tjänstehandel ökat påtagligt som andel av BNP (se **diagram 11.2**). Det finns ingen sådan trend för varuhandeln. Varuhandeln, i synnerhet exporten, ökade i mitten av 1990-talet. Men sedan finanskrisen 2008 har både exporten och importen av varor minskat något som andel av BNP. Tjänstehandeln däremot har fortsatt att växa. År 2016 utgjorde exporten av tjänster 14 procent av BNP, och exporten av varor 30 procent. Tjänstexporten var därmed nästan hälften så stor som varuexporten. I stort sett samma storleksförhållande gällde mellan importen av varor och tjänster. För både varor och tjänster hade Sverige ett handelsöverskott.

Diagram 11.2 Export och import av varor och tjänster
Procent av BNP i löpande priser



Källor: Konjunkturinstitutet och SCB

Utrikeshandel med tjänster utgörs till stor del av transaktioner mellan företag. Export av en tjänst uppstår när ett företag med stadigvarande verksamhet i Sverige utför ett uppdrag till en utländsk kund, till exempel i form av forskning och utveckling eller tjänster som utförs av huvudkontor.

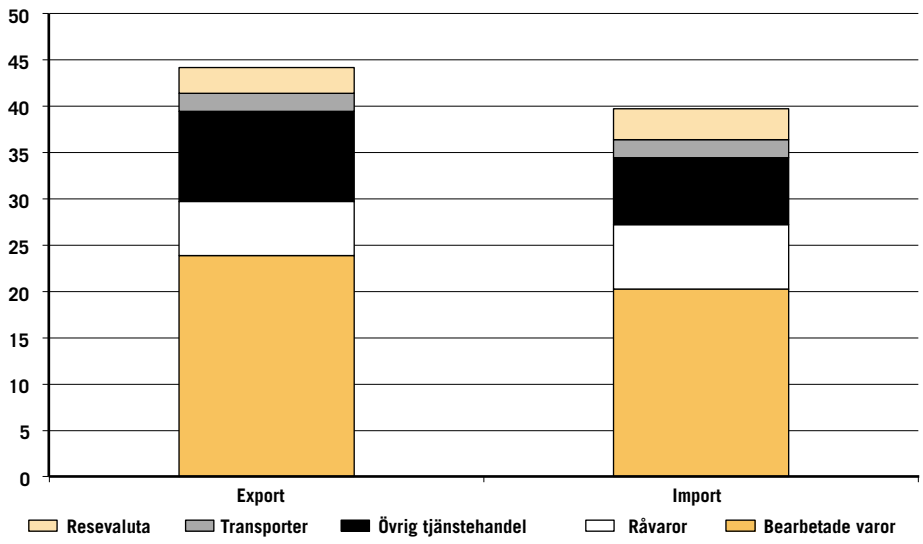
Men även utländska medborgares konsumtion i Sverige och svenskars konsumtion i utlandet är en viktig del av tjänstehandeln. I nationalräkenskaperna används begreppet resevaluta för att sammanfatta privat konsumtion över landsgränser. Här ingår bland annat gränshandel och internethandel. Exempelvis räknas det som norrmän handlar i Sverige (fysiskt eller via internet) som tjänsteexport till Norge.

Enligt Statistiska centralbyrån gick den största svenska exporten av tjänster 2015 i tur och ordning till Norge, USA, Storbritannien, Tyskland, Finland och Danmark.[3]

I **diagram 11.3** visas exporten och importen av olika större aggregat av varor och tjänster. Exporttjänster i form av transporter och så kallad övrig tjänsteexport utgjorde tilsammas drygt 10 procent av BNP medan importtjänsterna av detta slag utgjorde knappt 10 procent av BNP. Utgifter för resevaluta (export) stod för cirka 2,5 procent av BNP, medan inkomsterna från resevaluta (import) utgjorde cirka 3,5 procent av BNP.

3 "Export av tjänster betydelsefullt för Sverige", SCB-indikatorer, juni 2016

Diagram 11.3 Export och import 2016 indelat i olika produktaggregat
Procent av BNP



Källor: Konjunkturinstitutet och SCB

11.2 Sveriges export i förhållande till omvärldens efterfrågan

Ett sätt att studera export ur ett konkurrenskraftsperspektiv är att sätta den i relation till omvärldens efterfrågan. Sveriges exportmarknadsandel är ett mått på exporten från Sverige i förhållande till den sammanlagda efterfrågan på Sveriges exportmarknader. Marknadsandelen kan tolkas som ett mått på Sveriges konkurrensposition gentemot omvärlden. Förändringar av marknadsandelen kan indikera att konkurrenspositionen förstärks eller försvagas. Förändringar över tid påverkas bland annat av förändringar i de exporterade produkternas pris och kvalitet. Viktiga faktorer i detta sammanhang är utvecklingen av arbetskraftskostnader, växelkurs och produktivitet, men också företagens förmåga till produktutveckling och kvalitetsförbättringar. Men marknadsandelen påverkas också av landets branschstruktur i förhållande till sammansättningen av den globala efterfrågan. På lite längre sikt påverkas marknadsandelen också av förändringar av ekonomins relativa storlek och hur produktionskapaciteten i form av arbetskraft och realkapital utvecklas i förhållande till andra länder. Detta beror i sin tur på investeringar i realkapital, utbildning och befolkningsutveckling. En långsiktigt förändrad marknadsandel behöver således inte betyda att svenska företag har blivit mindre konkurrenskraftiga.

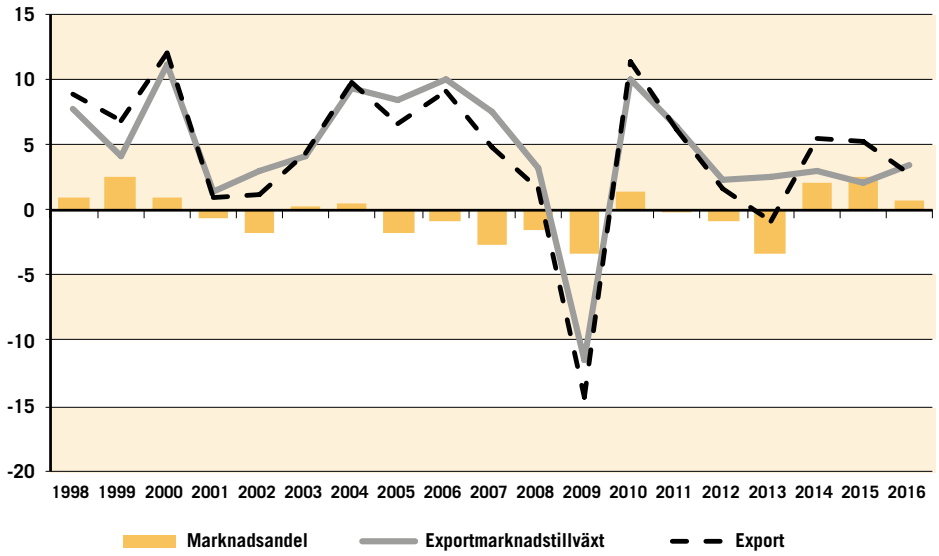
11.2.1 Återhämtning av svenska exportmarknadsandelar

I **diagram 11.4** visas hur den svenska exportvolymen har utvecklats i förhållande till efterfrågan på Sveriges exportmarknader. Sedan 1998 har Sverige totalt sett haft en nedgång i marknadsandelar. Mellan 1998 och 2006 utvecklades svensk export i stort sett i linje med marknadstillväxten. Mellan 2007 och 2009 tappade Sverige relativt mycket i marknadsandelar. Denna period präglades av en nedgång i den globala konjunkturen till följd av finanskrisen som slog till med full kraft mot den reala ekonomin i slutet av 2008.

Mellan 2010 och 2013 fortsatte marknadsandelen att minska något i genomsnitt. Särskilt svag var utvecklingen 2013, vilket sannolikt beror på att kronan förstärktes mot flera viktiga valutor åren dessförinnan. År 2014 och 2015 försvagades dock kronan samtidigt som marknadsandelen steg i god takt. Marknadsandelen bedöms ha varit oförändrad 2016.

Det är tydligt i diagram 11.4 att tillväxten på Sveriges exportmarknader varit dämpad sedan 2012. Exportmarknaden växte med i genomsnitt 2,3 procent per år 2009–2016, jämfört med 6,4 procent per år 1998–2008. Den svenska exportvolymen har påverkats mer av nedväxlingen av efterfrågan än av utvecklingen av marknadsandelarna.

Diagram 11.4 Export, exportmarknadstillväxt och marknadsandel, volym
Procent



Källa: OECD

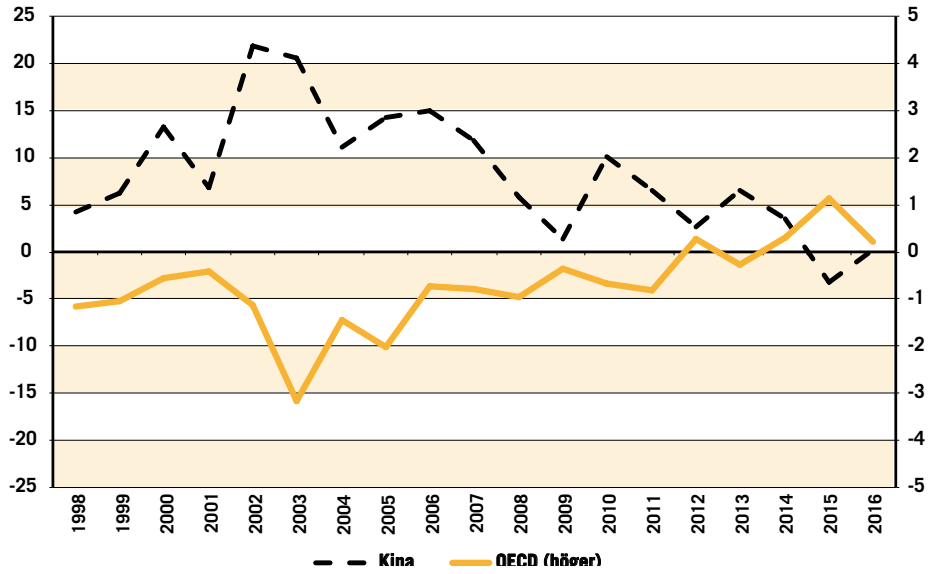
11.2.2 Kinas marknadsandel har slutat stiga

Trenden med fallande marknadsandelar har Sverige gemensamt med de flesta andra OECD-länder. Sedan mitten av 1990-talet har världshandeln präglats av att många utvecklingsekonomier, inte minst Kina, flyttat fram sina positioner som exportörer. Detta har till viss del skett på olika OECD-länders bekostnad. Men samtidigt har storleken på världshandeln ökat påtagligt, vilket lett till att exportvolymerna ökat även i OECD-länderna sedan 1998.

I **diagram 11.5** visas Kinas marknadsandel tillsammans med OECD-ländernas sammantagna marknadsandel. Det finns ett tydligt negativt samband mellan OECD:s och Kinas marknadsandel. Enligt OECD utgjorde OECD-ländernas export cirka 60 procent av den totala globala exporten, medan Kina stod för knappt 11 procent 2015.

De senaste åren har ökningen av Kinas marknadsandel bromsat in samtidigt som förlusten av marknadsandelar i OECD har dämpats påtagligt. De senaste två åren har Kinas andel till och med minskat något. Detta sammanfaller med en inbromsning av den kinesiska tillväxten de senaste åren, i synnerhet vad gäller exporten.

Diagram 11.5 Förändring av marknadsandelar för OECD-länderna och Kina
Procent



Källa: OECD

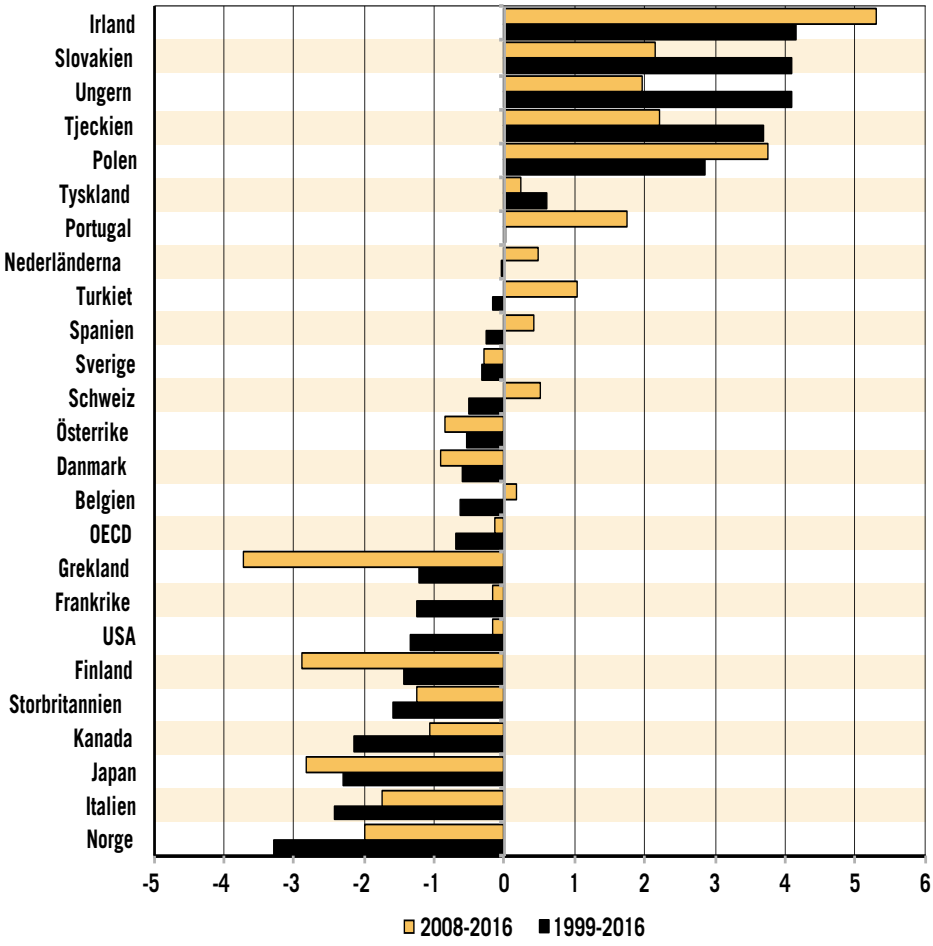
11.2.3 Många OECD-länder har tappat marknadsandelar

Under perioden 1999–2016 minskade OECD-ländernas marknadsandelar med i genomsnitt 0,7 procent per år (se **diagram 11.6**). Nedgången för svensk del var under denna period något mindre, 0,3 procent per år. Danmark, Finland och Norge uppvisar alla en svagare utveckling än Sverige sett över denna tidsperiod. Bland de länder i Europa som lyckats öka sina marknadsandelar sedan 1999 utmärker sig Tyskland. Andra som klarat detta är lågkostnadsländer som exempelvis Slovakien, Polen, Tjeckien och Ungern.

Under perioden efter finanskrisen 2008 har utvecklingen av marknadsandelen påverkats mer för vissa länder än för andra. I diagram 11.6 visas också den genomsnittliga utvecklingen under perioden 2008–2016. I både Grekland och Finland har marknadsandelarna försämrats kraftigt under denna period. För svensk del har marknadsandelen försvagats i ungefär samma takt som för hela perioden 1999–2016. För Tysklands del har marknadsandelen ökat något i genomsnitt per år under perioden 1999–2016. Perioden efter 2008 tycks inte ha inneburit något trendbrott.

Nederländerna och Belgien är exempel på några länder som lyckats bryta en tidigare nedåtgående trend och ökat marknadsandelen sedan 2008. För Frankrike och USA har nedgången bromsats upp och marknadsandelen har nästan legat stilla sedan 2008. Även inom OECD som helhet har marknadsandelens nedgång bromsats upp sedan 2008. Sammantaget är det många länder som sett en sämre utveckling av marknadsandelarna än Sverige, både sett över hela perioden 1998–2016 och till perioden efter finanskrisen.

Diagram 11.6 Utveckling av marknadsandelar i olika OECD-länder
Årlig procentuell förändring



Källa: OECD

Beräkning av marknadsandelar

OECD publicerar data över exportmarknadstillväxt och utvecklingen av export och marknadsandelar för ett stort antal länder. Beräkningarna avser både varor och tjänster. Ur ett svenskt perspektiv utgörs exportmarknaden i ett land av dess totala import. Sveriges totala exportmarknad beräknas genom att väga samman samtliga exportmarknader med vikter som avspeglar marknadens betydelse för Sverige. Dessa baseras på Sveriges export till landet och benämns exportandelar.

11.2.4 Nordens andel av total global export på väg nedåt

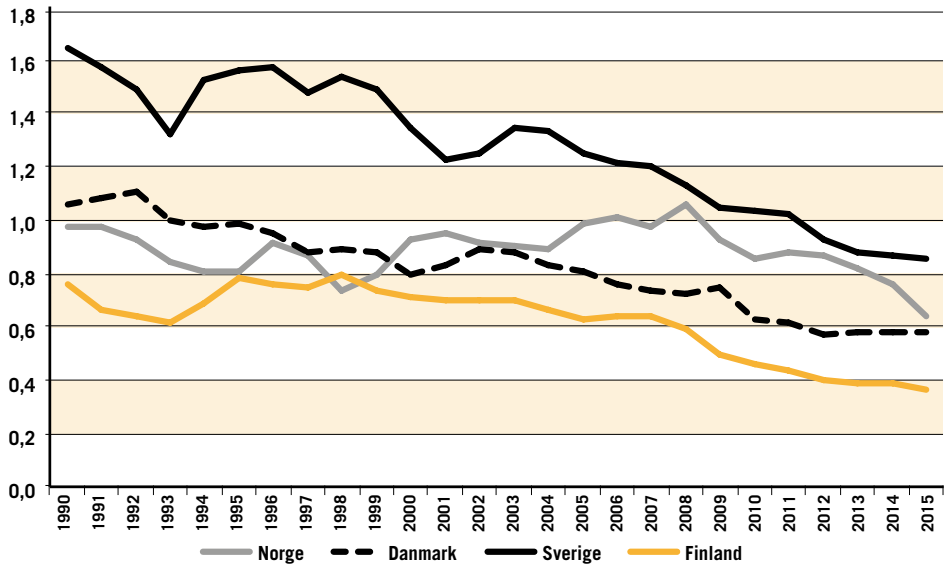
Exportmarknadsandelar definierades ovan utifrån storleken på ett lands exporterade volym i relation till den totala importvolymen på landets exportmarknader. Ett alternativt sätt att studera marknadsandelar är att mäta hur stor andel ett land har av den totala globala exporten. Genom att studera exporten i löpande priser och i gemensam valuta fångas också effekten av förändringar i priserna på exporten mellan olika länder.

Ett land, vars exportvolym minskar, men där de exporterande företagen får allt mer

betalt för sina varor, antingen genom prishöjningar eller genom en starkare valuta, kan behålla sina exportinkomster på samma nivå som tidigare. För Norge, som gynnats av ett stigande oljepris under stora delar av 2000-talet, har prishöjningar lett till att exportinkomsterna kunnat hålla jämna steg med världshandeln, trots att Norge tappat marknadsandelar i volymtermer enligt analysen ovan. För Sveriges del har snarare det omvända gällt, då prisutvecklingen inom den för exporten betydelsefulla telekomsektorn tidigare varit negativ. Marknadsandelen har minskat mer för svensk del när även prisutvecklingen beaktas.

I **diagram 11.7** framgår att Sveriges andel på den totala exportmarknaden har minskat trendmässigt sedan början av 1990-talet. Nedgången har egentligen pågått längre, från början av 1970-talet, då svenska exportinkomster utgjorde cirka 2 procent av den globala exporten. Även Danmarks och Finlands marknadsandelar har minskat. För Norges del inleddes en nedgång runt 2008 vilket troligtvis hänger samman med minskad efterfrågan på olja och ett lägre oljepris sedan finanskrisen.

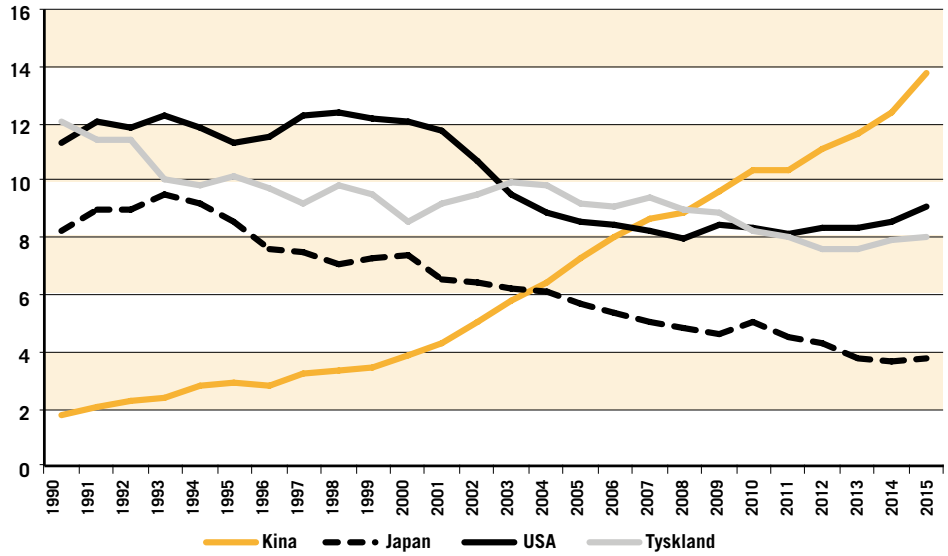
Diagram 11.7 Export som andel av global export
Procent, löpande priser i dollar



Källa: World Trade Organization (WTO)

I **diagram 11.8** framgår att även större ekonomier som USA, Tyskland och Japan haft nedåtgående trender i sina marknadsandelar, medan Kina ökat sin andel från 2 till 14 procent mellan 1990 och 2015. Den kraftiga nedgången i oljepriset 2015 innebar att en förskjutning av marknadsandelar från länder som huvudsakligen exporterar olja till länder som är nettoimportörer av olja.

Diagram 11.8 Export som andel av global export
Procent, löpande priser i dollar



Källa: World Trade Organisation (WTO)

11.3 Sveriges bytesförhållande

Bytesförhållandet är relationen mellan ett lands exportpriser och importpriser. Det visar hur mycket det som landet exporterar är värt i termer av importvaror. Bytesförhållandet förbättras när exportpriserna ökar relativt importpriserna. När detta sker ökar värdet av landets export, vilket höjer inkomsterna och möjliggör en ökad levnadsstandard, vilket i sin tur kan ta sig uttryck i att en större importvolym efterfrågas. Men för att ökade exportpriser verkligen ska leda till ökad levnadsstandard måste prisökningen ske utan att den exporterade volymen påverkas negativt, det vill säga att företagen ”prisar sig ur marknaden”. Det är därför stor skillnad på om exportpriserna ökar till följd av en ökad efterfrågan från omvärlden eller om ökningen sker på grund av ökade produktionskostnader i det egna landet. En viktig faktor i detta sammanhang är priskänsligheten hos köparna av landets exportprodukter.

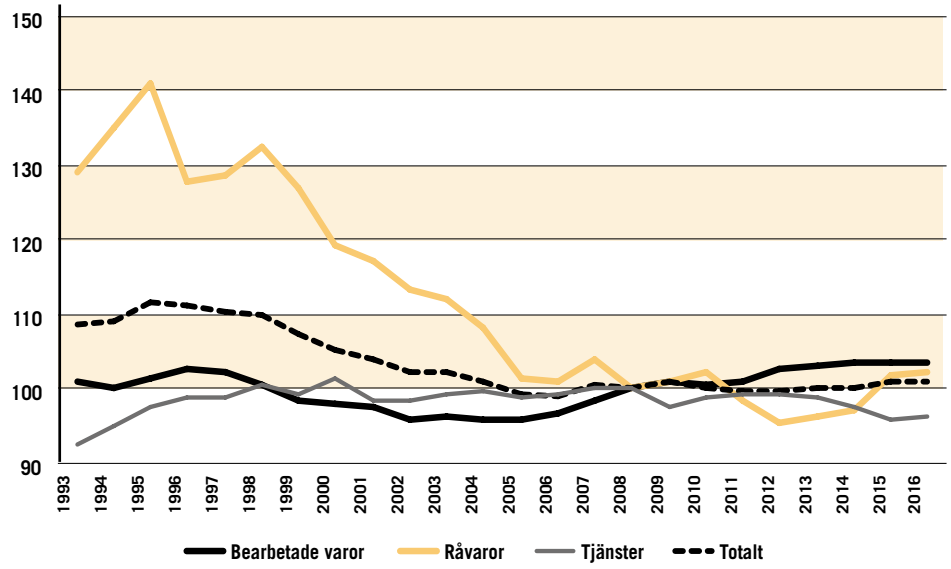
Utvecklingen av bytesförhållandet påverkas också av hur sammansättningen av varor och tjänster ser ut i exporten och importen. Till exempel innebär höjda oljepriser ett försämrat bytesförhållande för Sveriges del eftersom vi är nettoimportörer av olja. Det omvända gäller för länder som är nettoexportörer av olja som Norge.

I **diagram 11.9** framgår att Sveriges bytesförhållande försämrades från mitten av 1990-talet fram till mitten av 00-talet, men att det därefter har varit i det närmaste oförändrat. I synnerhet förklaras nedgången under inledningen av perioden av ökade priser på olika råvaror som Sverige importerar, inte minst vad gäller råolja och andra petroleumprodukter. Även prisutvecklingen för bearbetade varor bidrog till nedgången, där en viktig förklaring är en fallande pristrend för telekomprodukter.

Sedan 2008 har bytesförhållandet förbättrats något. Utrikeshandelns olika delar har utvecklats olika. Exportpriserna på bearbetade varor har ökat mer än import-

priserna medan bytesförhållandet för tjänster har dragit åt andra hållet. Bytesförhållandet för råvaror har varierat. Oljeprisfallet 2015 ledde till ett kraftigt förbättrat bytesförhållande för råvaror detta år. Därmed hämtade sig bytesförhållandet för råvaror och är i det närmaste oförändrat jämfört med 2008.

Diagram 11.9 Sveriges bytesförhållande med omvärlden
Index 2008=100



Källor: Konjunkturinstitutet och Medlingsinstitutet

Del 3
Lönestatistik

12. Den officiella lönestatistiken

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.

Medlingsinstitutet ansvarar för statistiken och insamlingen sker med hjälp av Statistiska centralbyrån, SCB. Förutom på Medlingsinstitutets webbplats publiceras statistiken också på SCB:s webbplats.

Statistiken kan grovt delas in i tre olika delar. Med konjunkturlönestatistiken mäts i första hand lönernas utveckling efter sektor medan lönestrukturstatistiken bland annat redovisar lönenivåer efter yrke. I den officiella statistiken ingår också den statistik som tas fram inom ramen för EU-samarbetet.

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

Utfallet av statistiken redovisas i kapitel 13 och 14.

12.1 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 såtillvida att de första utfallen publiceras cirka två månader efter mätperiodens utgång. Utfallen kompletteras därefter successivt under ett års tid. Samtidigt som de första uppgifterna för till exempel februari 2017 publiceras blir uppgifterna för februari 2016 definitiva.

Den uppmätta lönenivån i den första preliminära mätningen ligger i normalfallet lägre än den definitiva mätningen ett år senare. Det beror på att retroaktiva löneutbetalningar periodiseras tillbaka till den månad som lönen tjänades in. Statistiken kompletteras också med andra revideringar till följd av fördröjningar i företagens inrapportering till undersökningen, vilket ibland kan innebära mindre nedrevideringar.

Löneökningstakten för de preliminära utfallen beräknas genom att det preliminära månadsutfallet jämförs med det definitiva utfallet ett år tidigare. Därmed kommer även den uppmätta löneökningstakten normalt att revideras upp när utfallen uppdateras med retoraktiva löner. Störst revideringar sker vanligtvis för månaderna under det andra kvartalet då många centrala och lokala förhandlingar genomförs. Lokala löneförhandlingar drar i många fall ut på tiden och en god periodisering av löneökningarna i statistiken är synnerligen viktig ur analyssynpunkt.

Konjunkturlönestatistiken är summarisk: det som samlas in är överenskommen månadslön in för samtliga månadsavlönade. För dem som är månadsavlönade beräknas den genomsnittliga överenskomna månadslönen genom att lönesumman delas med

antalet heltidstjänster. För timavlönade beräknas genomsnittlig timlön som den sammanlagda utbetalda lönesumman delad med det motsvarande antalet utförda arbetstimmar. Statistiken bygger alltså inte på uppgifter om enskilda individer utan på lönesummor, anställda, tjänstgöringsgrad och arbetade timmar hos respektive arbetsgivare.

Den uppmätta lönenivån i Konjunkturlönestatistiken påverkas inte bara av lönerevisioner utan också av förändringar av personalstyrkans sammansättning hos en arbetsgivare. Man kan säga att konjunkturlönestatistiken belyser lönenivån och dess förändring utifrån ett samhällsekonomiskt perspektiv.

Statistiken är uppdelad på fem områden: arbetare i privat sektor, tjänstemän i privat sektor, kommuner, landsting och staten. Arbetare och tjänstemän är i sin tur uppdelade i flertalet branscher enligt svensk näringsgrensindelning (SNI).

Som mått på löneutvecklingen per timme har statistiken en brist, eftersom det är överenskommen månadslön som används som lönebegrepp både 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 grupper.

Konjunkturlönestatistiken

Undersökningen är en totalundersökning för kommuner och landsting. För privat sektor är 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 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 löneavtalsområden, övriga anställda definieras som tjänstemän. För att optimera stickprovsstorleken i undersökningen används Neymanallokering. Urvalet för 2016 består av 5 951 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.

De olika undersökningarna använder delvis olika lönemått och insamlingsmetoder:

För *arbetare i privat sektor* redovisas timlön, exklusive respektive inklusive övertidstillägg. För *tjänstemän i privat sektor* redovisas genomsnittlig månadslön, exklusive respektive inklusive rörliga tillägg. För *kommuner och landsting* redovisas överenskommen fast månadslön, exklusive rörliga tillägg.

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 av privat sektor 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.

För en mer detaljerad beskrivning av statistiken se:

http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0101/_dokument/AM0101_BS_2016_ES_160415.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 branscher, privat och offentlig sektor, och för hela ekonomin. Tabeller och diagram över löneökningar i ekonomin totalt och för några huvudsektorer publiceras tio gånger per år på Medlingsinstitutets webbplats, www.mi.se.

Att förändringstal och inte lönenivåer vägs samman medför att förändringar i den genomsnittliga lönenivån som kan uppstå om till exempel andelen arbetare och tjänstemän förändras eller om näringsgrenarnas inbördes storlek förändras inte får genomslag i de redovisade löneökningarna. Sådana förändringar är normalt små år för år, men kan på längre sikt ha en viss påverkan på den aggregerade löneutvecklingen.

Det direkta användningsområdet för konjunkturlönestatistiken är främst som underlag för ekonomisk analys och konjunkturbedömningar. Framför allt används statistiken av Medlingsinstitutet, Riksbanken, Konjunkturinstitutet, Ekonomistyrningsverket, Finansdepartementet, aktörer på finansmarknaden och arbetsmarknadens parter till 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 Labour Cost Index (LCI), 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 statistiken över lönesummor som ingår i nationalräkenskaperna.

Utifrån dessa data och uppgifter om arbetade timmar och 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.

12.2 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[1].

Lönestrukturstatistiken är en årlig undersökning. För privat sektor genomförs en urvalsundersökning[2] 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 (insamlingsåret), med samma indelning som konjunkturlönestatistiken: arbetare respektive tjänstemän i privat sektor, kommuner, landsting samt staten.

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

Merparten av materialet insamlas av arbetsmarknadens parter (arbetsgivarsidan), som mot ersättning från Medlingsinstitutet ställer det till förfogande[3]. Därmed undviks bland annat dubbelinsamling, vilket minskar företagens uppgiftslämnarbörda. För den del av arbetsmarknaden som inte täcks av statistiken från arbetsgivarorganisationerna görs ett kompletterande urval.

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, som vid undersökningstillfället år 2015 bestod av knappt 8 000 företag, organisationer och stiftelser 2015, dras genom ett obundet slumpmässigt urval. Urvalet stratifieras efter företagsstorlek i 421 strata, där individposterna i respektive stratum tilldelas respektive stratums uppräkningsfaktor. Per stratum och personalkategori (arbetare/tjänstemän) beräknas en uppräkningsfaktor genom att dividera det totala antalet urvalsobjekt (företag) i urvalsramen i respektive stratum (N) med antalet svarande företag i respektive stratum (Nsvar). Med hjälp av denna uppräkningsfaktor kan beräkningar av lönestrukturen för Sverige som helhet göras.

1 En rapport om löneskillnad mellan kvinnor och män publiceras av Medlingsinstitutet i juni varje år.

2 Se fördjupningsrutan om lönestrukturstatistiken.

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

I månadslön ingår: fast lön, fasta tillägg, ackordskompensation, rörlig lön, ob-/skifttillägg samt tillägg för risk, smuts och dylikt, jour- och beredskapsersättning, förmåner, väntetids- och restidsersättning utanför ordinarie arbetstid samt helglön för arbetare. Löner för deltidstjänstgörande har räknats om till att motsvara lön för heltidstjänstgöring.

Lönestrukturstatistiken innehåller däremot inte någon information om avtalstillhörighet för den anställde, inte heller information om bonus eller så kallade engångsbelopp.

Insamling av yrke sker enligt Svensk Standard för yrkesklassificering (SSYK) som uppdaterats utifrån den internationella yrkesklassificeringen ISCO-08. Klassificeringen SSYK 2012 medför att den tidigare obalansen mellan indelningen av manligt och kvinnligt dominerade yrken minskat. Införandet av den nya klassificeringen med 429 undergrupper i lönestrukturstatistiken skedde under hösten 2014, avseende 2014, med publicering 2015.

För en mer detaljerad beskrivning av statistiken se:

http://www.scb/contentassets/866428f1e4c346ccabe0c37ec2f33170/am0110_bs_2015.pdf

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

12.3 EU-statistiken

EU-statistik inom Medlingsinstitutets ansvarsområde är Labour Cost Index (LCI), Labour Cost Survey (LCS) samt Structure of Earnings Survey (SES).

Statistiken levereras till EU:s statistikbyrå Eurostat som också publicerar den på sin webbplats.

12.3.1 Labour Cost Index, LCI

LCI är ett kvartalsindex över arbetskraftskostnader. 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 kalenderkorrigerade (det vill säga korrigerade för effekter av kalendariska skillnader mellan åren) och säsongsrensade 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.

LCI är uppbyggt på primärdata från flera undersökningar. Från konjunkturlönestatistiken, som är huvudkälla, hämtas varje kvartal uppgifter om bland annat lönekostnader och sjuklöner. Från lönestrukturstatistiken hämtas komponenter angå-

ende förmåner, helglön, jour, beredskap och arbetade timmar. Slutligen används semesterlönegrundande frånvarotimmar från Arbetskraftsundersökningen (AKU) i beräkningen av semesterlön. Förutom primärdata används de procentsatser som redovisas i tabell 13.5 och information om olika typer av tillfälliga premiereduktioner.

12.3.2 Labour Cost Survey, LCS

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. Arbetet med den undersökning som gäller 2016 pågår, och insamling kommer att ske under 2017. Publicering sker 2018.

12.3.3 Structure of Earnings Survey, SES

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 anställde har arbetat under året samt bonus ska redovisas. Förutom timförtjänst – som är huvudmått – redovisas månadslön och årslön. Den senaste undersökningen gjordes 2014 och publicerades under 2016.

13. Utfall enligt Konjunkturlönestatistiken

Konjunkturlönestatistiken publiceras, som beskrivits i kapitel 12, 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 för både lönenivån och löneökningarna normalt revideras upp efter hand.

13.1 Löneökningar i ekonomins olika delar

I **tabell 13.1** redovisas utfallen enligt konjunkturlönestatistiken för perioden 2009–2016, som den förelåg i januari 2017. Löneökningarna under januari-november 2016 uppgick preliminärt till i genomsnitt 2,3 procent för ekonomin som helhet, medan motsvarande siffra för näringslivet var 2,2 procent.

I tabellen redovisas också ett långt genomsnitt för åren 2009–2015 och ett genomsnitt för åren 2013–2015 som i stora drag motsvarar avtalsperioden i de många treåriga avtal som slöts 2013. Löneökningarna under perioden 2009–2015 var i genomsnitt 2,7 procent per år i näringslivet och i närheten av detta i många branscher. Inom kommunsektorn var löneökningarna något högre, i synnerhet inom landstingen. Under perioden 2012–2015 var löneökningarna inom framför allt handel samt fastighet och uthyrning högre än genomsnittet för näringslivet. Löneökningarna inom industri, hotell och restaurang, utbildning med mera samt vård och omsorg var lägre. Även under denna period överskred löneökningarna inom kommunsektorn ökningarna i näringslivet.

Vad gäller enskilda år kan förändringar av urvalet av de företag som ingår i undersökningen påverka den uppmätta löneökningen. Detta kan ibland försvåra tolkningen av löneökningarna i en enskild bransch ett enskilt år.

Utfallen för januari–november är fortfarande preliminära och kan påverkas av retroaktiva löneutbetalningar. Normalt innebär år med stora avtalsrörelser, som 2016, att statistiken revideras mer och under en längre period jämfört med andra år (se avsnitt 13.4).

Tabell 13.1 Löneutveckling i näringslivets branscher och offentlig sektor 2009–2016
Procentuell förändring från föregående år

	Andel av lönesumma 2015	2009–2015	2013–2015	2013	2014	2015	2016*
Industri	15,96	2,8	2,3	2,0	2,5	2,4	2,0
Byggnadsverksamhet	6,60	2,7	2,6	3,0	3,1	1,6	2,9
Handel	10,84	2,8	2,9	2,9	4,5	1,4	3,0
Transport	4,20	2,7	2,5	2,2	2,5	2,7	2,3
Hotell och restaurang	1,90	2,6	2,0	2,2	2,4	1,5	1,2
Information och kommunikationer	5,37	2,6	2,7	1,5	1,9	4,6	2,9
Finans och försäkring	3,18	3,2	2,0	2,0	1,5	2,6	2,2
Fastighet, uthyrning	5,57	2,8	2,8	2,7	4,2	1,7	1,7
Juridisk och ekonomisk verksamhet	6,14	2,3	2,4	1,9	2,5	2,9	1,6
Vård och omsorg	4,10	2,7	2,1	1,9	2,4	2,1	0,5
Utbildning, kultur och service	4,51	2,5	2,2	3,0	1,6	2,2	2,3
Näringslivet	68,37	2,7	2,5	2,3	2,9	2,3	2,2
Kommuner	17,92	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8	2,7
Landsting	7,32	3,0	2,8	2,9	2,8	2,6	2,2
Kommunal sektor	25,24	2,9	2,8	2,9	2,8	2,7	2,6
Staten	6,39	2,6	2,5	2,6	2,3	2,5	2,0
Totalt hela ekonomin	100,00	2,7	2,6	2,5	2,8	2,4	2,3

* Genomsnitt för perioden januari–november, preliminära siffror
Källa: Medlingsinstitutet

13.2 Löneökningar för arbetare och tjänstemän i näringslivet

I **tabellerna 13.2 och 13.3** redovisas löneökningarna uppdelat på arbetare och tjänstemän i näringslivet.

Tabell 13.2 Löneutveckling för arbetare inom privat sektor 2009–2016
Förtjänst inklusive övertidstillägg. Procentuell förändring från motsvarande månad föregående år

	Andel av lönesumma 2015	2009–2015	2013–2015	2013	2014	2015	2016*
Industri	7,44	2,7	2,4	2,1	2,4	2,5	2,0
Byggnadsverksamhet	4,60	2,5	2,2	2,4	3,3	0,7	2,7
Handel	5,00	2,7	3,0	3,9	2,8	2,2	3,7
Transport	2,24	2,5	2,6	1,5	3,7	2,6	1,6
Hotell och restaurang	1,61	2,5	1,9	2,1	2,5	1,1	1,7
Fastighet, uthyrning	2,44	2,5	2,3	2,5	3,3	1,1	3,3
Juridisk och ekonomisk verksamhet	0,22	2,7	3,0	4,3	1,4	3,4	4,0
Vård och omsorg	1,74	2,4	1,1	-0,2	2,5	0,9	0,9
Utbildning, kultur och service	0,94	2,3	2,1	2,0	2,3	1,9	2,6
Totalt	26,32	2,6	2,3	2,4	2,8	1,8	2,5

* Genomsnitt för perioden januari–november, preliminära siffror
Anmärkning: Branscherna Information o kommunikation (J) och Finans o försäkring (K) innehåller för få observationer för att redovisas.
Källa: Medlingsinstitutet

För arbetare uppmättes den genomsnittliga löneökningstakten preliminärt till 2,5 procent för januari till och med november 2016 jämfört med motsvarande period 2015. Löneökningstakten för tjänstemännen var 2,0 procent.

Tabell 13.3 Löneutveckling för tjänstemän inom privat sektor 2009–2016
Månadslön inklusive rörliga tillägg. Procentuell förändring från motsvarande månad föregående år

	Andel av lönesumma 2015	2009–2015	2013–2015	2013	2014	2015	2016*
Industri	8,52	2,8	2,3	1,9	2,6	2,3	2,0
Byggnadsverksamhet	2,00	3,0	3,5	4,4	2,5	3,6	3,2
Handel	5,84	2,8	2,8	2,1	5,7	0,7	2,5
Transport	1,96	2,9	2,3	3,0	1,1	2,8	3,2
Hotell och restaurang	0,29	2,9	2,8	2,6	2,3	3,6	-1,8
Information och kommunikationer	5,27	2,5	2,7	1,4	1,9	4,7	2,8
Finans och försäkring	3,18	3,2	2,0	2,0	1,5	2,6	2,2
Fastighet, uthyrning	3,12	3,0	3,3	2,8	4,9	2,1	0,5
Juridisk och ekonomisk verksamhet	5,93	2,3	2,4	1,8	2,5	2,9	1,5
Vård och omsorg	2,36	3,0	2,8	3,2	2,3	3,0	0,2
Utbildning, kultur och service	3,57	2,6	2,3	3,2	1,4	2,2	2,2
Totalt	42,05	2,8	2,6	2,3	2,9	2,6	2,0

* Genomsnitt för perioden januari–november, preliminära siffror
Källa: Medlingsinstitutet

13.3 Löneökningar i förhållande till centrala avtal

I diagram 13.1 och 13.2 redovisas serier över centrala avtal tillsammans med löneökningar enligt konjunkturlönestatistiken. Uppgifterna om ”avtal” utgör en, ofta sammanvägd, blandning av traditionella avtal, lägstlöneutrymmen och stupstockar. De avtalsmässiga löneökningarna är beräknade till 2,3 procent kalenderåret 2016 vilket är detsamma som 2015.

Sammanvägning av löneökningar enligt centrala avtal

Medlingsinstitutet har under 2016 räknat om avtalsstatistiken för perioden 2001–2008. Den gamla metoden som användes fram till 2009 innebar att förekomsten av sifferlösa avtal sänkte det sammanvägda avtalsvärdet. För hela tidsperioden 1992–2016 gäller nu att sifferlösa avtal inte vägs in i beräkningarna med värdet 0.

I näringslivet är sifferlösa avtal helt exkluderade från beräkningarna. För respektive bransch beräknas löneökningar enligt centrala avtal som ett vägt genomsnitt av de större avtal som innehåller siffror.

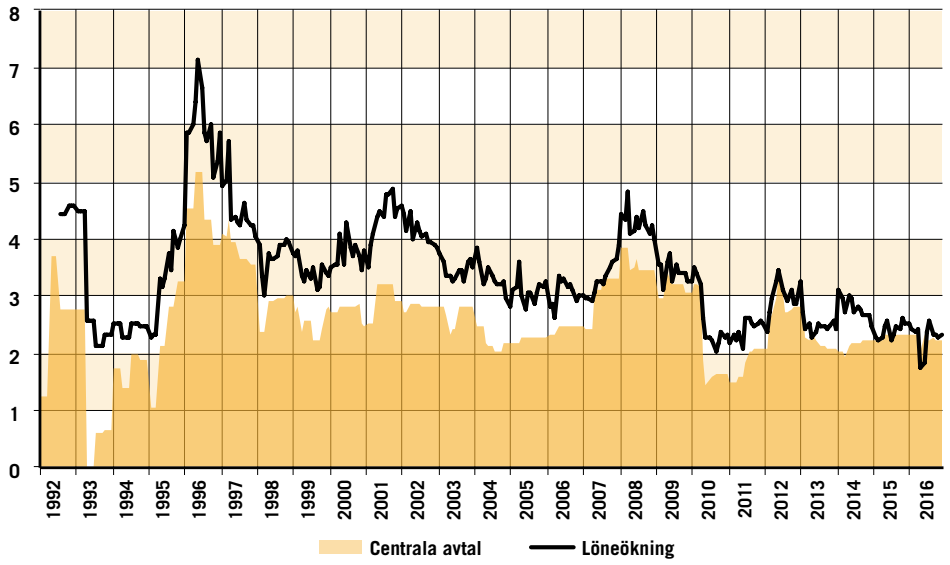
I offentlig sektor har en annan metod använts, som innebär en omräkning av hela perioden 2001–2016. Där vägs istället industrins kostnadsmärke in som löneökningar för de större sifferlösa avtalen. Anledningen är att flera stora avtal inom offentlig sektor är sifferlösa.

Av de större avtalen inom kommuner och landsting är det endast HÖK-avtalet mellan SKL och Kommunal som innehåller siffror. Genom att väga in industrimärket får inte HÖK-avtalet oproportionerligt stor vikt i avtalsstatistiken. Inom offentlig sektor finns flera förhandlingsordningsavtal som tydliggör att parterna har för avsikt att följa industrins kostnadsmärke, vilket ytterligare motiverar denna metod.

Den nya metoden innebär att den centralt avtalade löneökningstakten i ekonomin som helhet revideras upp med i genomsnitt 0,4 procentenheter per år 2001–2008.

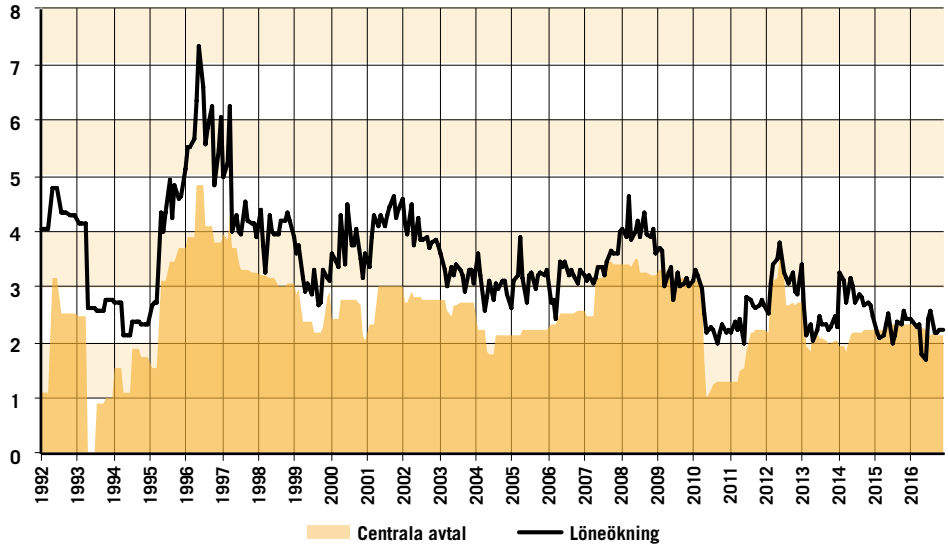
Som framgår av diagrammen 13.1 och 13.2 kan avvikelserna mellan de avtalsmässiga höjningarna och de faktiska löneökningarna tidvis vara stora. Det kan till exempel bero på resultatet av lokala förhandlingar, på strukturella förändringar såsom ändrad sammansättning av arbetskraften, på utvecklingen av olika rörliga komponenter såsom övertidsersättning, eller på vissa tillfälliga statistiska effekter.

Diagram 13.1 Hela ekonomin. Procentuell förändring av lön och ”avtalsmässig höjning”



Källa: Medlingsinstitutet

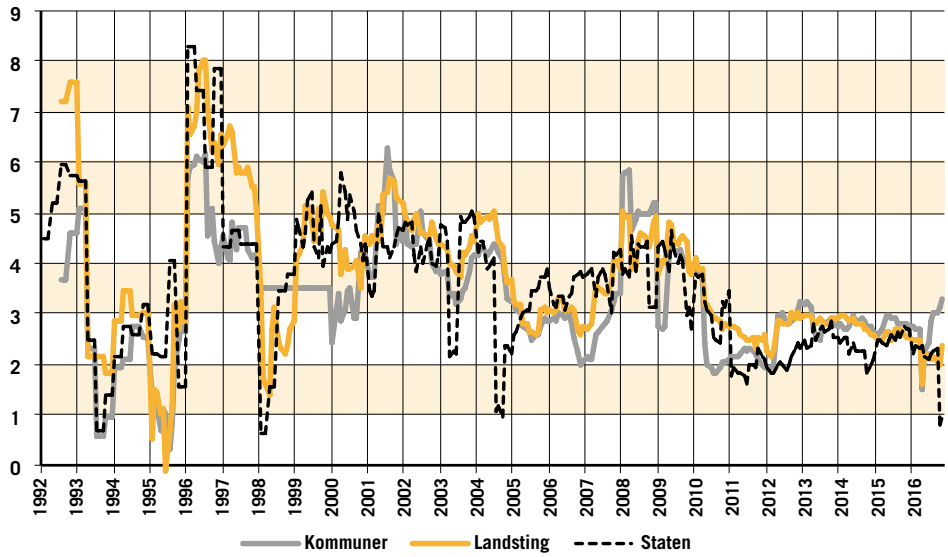
Diagram 13.2 Näringslivet. Procentuell förändring av lön och ”avtalsmässig höjning”



Källa: Medlingsinstitutet

Diagram 13.3 visar löneökningarna i kommuner, landsting och staten. Den låga preliminära ökningstakten för staten under oktober och november 2016 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.

Diagram 13.3 Procentuell förändring av lön i kommuner, landsting och staten



Källa: Medlingsinstitutet

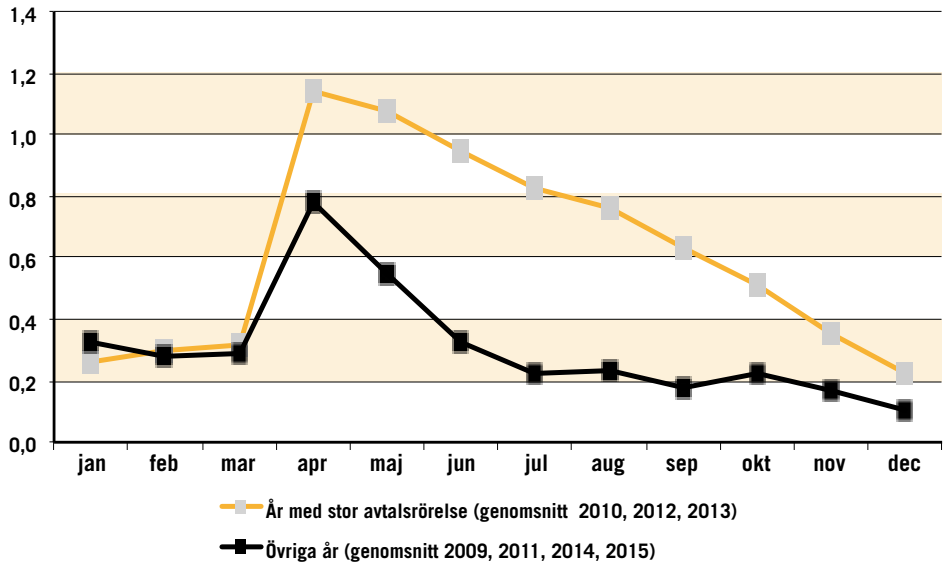
13.4 Modellberäkning av definitiva löneutfall

Revideringarna av konjunkturlönestatistiken påverkas av storleken på retroaktiva löneutbetalningar. Dessa beror i sin tur på när i tiden lokala löneförhandlingar blir klara.

I **diagram 13.4** visas de genomsnittliga revideringarna av löneökningstakten mellan första preliminära utfall och definitiva utfall för perioden 2009–2015. Som framgår av diagrammet har revideringarna i genomsnitt varit större under år när det har genomförts en stor avtalsrörelse och industrin har satt ett kostnadsmärke (2010, 2012 och 2013) jämfört med övriga år (2009, 2011, 2014 och 2015). Revideringarna under stora avtalsår har varit påtagligt större för samtliga månader från april till december. På helårsbasis har revideringarna uppgått till i genomsnitt 0,6 procentenheter under de stora avtalsåren, vilket kan jämföras med ett genomsnitt på 0,3 procentenheter för övriga år. En viktig orsak till skillnaderna är att vid stora avtalsår behöver lokala förhandlingar invänta resultatet av de centrala förhandlingarna innan de kan komma igång, vilket leder till att processen senareläggs. Troligen tar också de lokala förhandlingarna i genomsnitt längre tid att genomföra när det finns ett nytt centralt avtal att förhålla sig till.

Diagram 13.4 Revidering av löneökningstakten i konjunkturlönestatistiken mellan första preliminära utfall och definitivt utfall för hela ekonomin 2009–2015

Procentenheter



Källa: Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet använder den tidigare strukturen i revideringarna tillsammans med information från de centrala avtalen om löneökningar och revisionstidpunkter för att modellberäkna storleken på revideringarna, och vidare vilket definitivt utfall som de preliminära utfallen indikerar. Beräkningarna görs med regressionsanalys och olika modeller skattas separat för arbetare respektive tjänstemän i näringslivet, stat, kommun och landsting. Resultaten vägs sedan ihop till näringslivet och ekonomin som helhet.

I **tabell 13.4** redovisas resultaten av beräkningarna baserat på utfall till och med november 2016. Enligt modellberäkningen väntas den definitiva löneökningstak-

ten för månaderna januari till och med november landa på 2,4 procent för ekonomin som helhet. Därmed väntas statistiken revideras ytterligare med 0,1 procentenheter under kommande publiceringar. Jämfört med de första preliminära utfallen för respektive månad innebär det en revidering med 0,5 procentenheter. De återstående revideringarna väntas främst inom offentlig sektor.

Tabell 13.4 Preliminärt utfall och modellberäknat definitivt utfall för Konjunkturlönestatistiken januari–november 2016

	Utfall i procent			Revidering i procentenheter		
	Första preliminära	Senaste preliminära	Definitivt utfall enligt modell	Första till nuvarande utfall	Återstående enligt modell	Totalt inklusive modell
Arbetare	2,3	2,5	2,6	0,2	0,1	0,3
Tjänstemän	1,6	2,0	2,1	0,4	0,1	0,5
Näringsliv	1,9	2,2	2,3	0,3	0,1	0,4
Primärkommuner	2,1	2,7	3,0	0,6	0,3	0,9
Landsting	1,8	2,2	2,2	0,4	0,0	0,4
Stat	1,7	2,0	2,3	0,3	0,3	0,6
Totalt	1,9	2,3	2,4	0,4	0,1	0,5

Anmärkning: Siffrorna avser genomsnittlig löneökning i procent för perioden januari–november 2016 jämfört med samma månader 2015
Källa: Medlingsinstitutet

13.5 Arbetsgivaravgifter och arbetskraftskostnader enligt LCI

Vid jämförelser av kostnader för arbetskraft mellan länder eller i förhållande till företagens försäljningsinkomster är det relevant att inkludera även arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal. Den totala arbetskraftskostnaden inkluderar alla löneelement samt skatter och avgifter som företag och myndigheter är skyldiga att betala. Labour Cost Index (LCI) är ett arbetskostnadsindex som tas fram enligt instruktioner från Eurostat och som ska spegla den totala arbetskraftskostnaden per timme.

13.5.1 Arbetsgivaravgifter i lag och avtal 2008–2016

I **tabell 13.5** redovisas de genomsnittliga arbetsgivaravgifterna i olika sektorer från och med 2008. De lagstadgade arbetsgivaravgifterna består av avgifter till ålderspensionssystemet och till andra sociala trygghetssystem, som sjuk- och föräldraförsäkringen. Dessutom ingår löneskatter i form av allmän löneavgift. De lagstadgade arbetsgivaravgifterna sänktes med 1 procentenhet 2009 och har därefter legat på 31,4 procent.

Under 2007/2008 sänktes arbetsgivaravgiften för unga och den har sedan 2009 varit mellan 15,5 och 25,5 procent för ungdomar under 26 år, beroende på ålder. Nedsättningarna för unga började fasas ut från och med augusti 2015 och från juni 2016 är även avgiften för unga 31,4 procent. I tabell 13.5 redovisas siffror över den effektiva lagstadgade arbetsgivaravgiften, där de lägre avgifternas genomslag på den genomsnittliga avgiften beräknats utifrån lönesummor för unga och äldre i respektive sektor. Den effektiva lagstadgade arbetsgivaravgiften har varit drygt 30 procent från 2009 till 2014. År 2015 och 2016 ökade den i takt med att nedsättningarna började fasas ut. År 2017 kommer nedsättningen att vara helt borttagen.

De avtalsenliga uppgifterna som redovisas i tabell 13.5, och som inkluderar särskild löneskatt på pensionskostnader, har varit förhållandevis oförändrade de senaste åren. Uppgifterna i tabellen för tjänstemän i privat sektor grundar sig enbart på ITP2 som är den äldre förmånsbestämda delen i ITP-systemet. Den nya premiebestämda ITP1 gäller i normalfallet för anställda födda 1979 eller senare. Premierna till ITP2 har ökat en del de senaste två åren, vilket till stor del beror på att tjänstemännens lönenivåer har ökat. Allt fler har fått en lön över 7,5 inkomstbasbelopp. Eftersom förmånen är högre på lönedelarna över 7,5 inkomstbasbelopp, blir också premien högre.

Arbetsgivaravgifterna enligt avtal har enskilda år påverkats av olika tillfälliga premierabatter och reducerade avgifter. Det har ofta handlat om att utgifterna för olika försäkringar minskat över tiden och att olika pensionsbolag byggt upp överskott vilket lett till beslut om premiereduktioner eller ibland återbetalning av medel till företagen. Till exempel sänktes premien för pensionskostnader inom Avtalspension LO-SAF för arbetare inom privat sektor med cirka 0,7 procentenheter under 2013–2015 och betalades i stället med överskott. För 2016 var denna premiereduktion mindre, 0,25 procentenheter. Dessa premierabatter ingår dock inte i siffrorna i tabell 13.5.

Tabell 13.5 Arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal 2008–2016
Uttag i procent av utbetalad lön

	Totalt				Privat sektor				Kommuner		Landsting		Staten	
					Arbetare		Tjänstemän							
	Lag*	Lag**	Avtal	Totalt**	Lag**	Avtal	Lag**	Avtal	Lag**	Avtal	Lag**	Avtal	Lag**	Avtal
2008	32,4	31,8	12,2	44,0	30,9	7,4	32,2	16,0	32,0	9,1	32,2	11,7	32,3	16,4
2009	31,4	30,5	11,4	41,9	29,2	5,5	31,0	16,3	30,7	6,9	31,1	10,5	31,1	16,6
2010	31,4	30,4	11,4	41,8	29,0	5,7	30,9	16,3	30,6	7,1	31,0	10,3	31,1	15,8
2011	31,4	30,2	11,6	41,8	28,6	5,6	30,9	16,8	30,5	7,0	31,0	10,7	31,0	16,5
2012	31,4	30,2	11,9	42,1	28,7	6,2	30,9	16,8	30,4	7,0	31,0	11,6	31,0	16,7
2013	31,4	30,2	11,7	41,9	28,7	5,8	30,8	16,6	30,4	7,0	30,9	11,6	30,9	16,9
2014	31,4	30,2	12,0	42,3	28,7	5,8	30,9	17,3	30,3	7,0	30,8	12,7	31,0	16,1
2015	31,4	30,4	12,3	42,7	29,4	5,9	30,9	18,0	30,3	7,0	30,6	12,5	30,8	16,1
2016	31,4	31,1	12,4	43,4	30,9	5,9	31,2	18,1	31,0	6,9	30,9	12,5	31,0	16,5

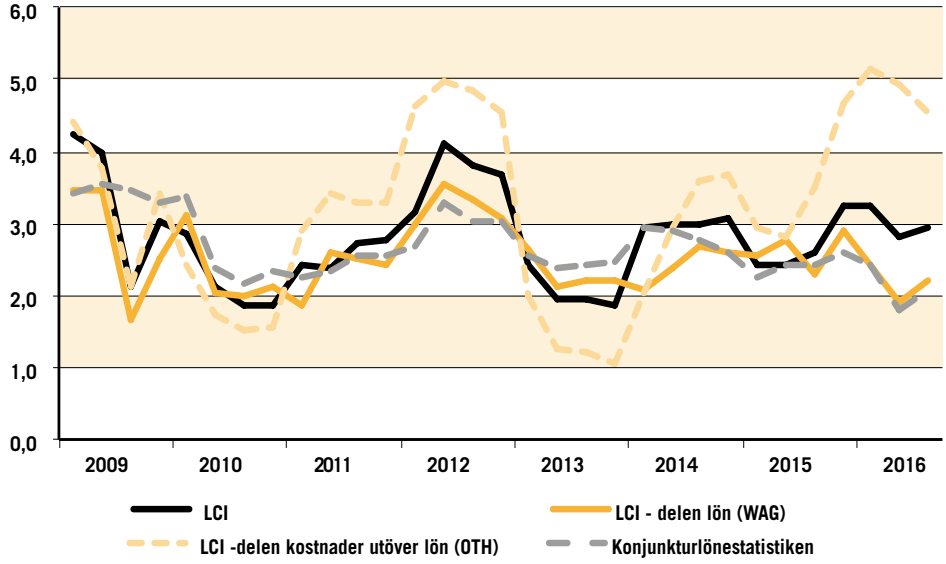
*Lagstadgad arbetsgivaravgift exklusive nedsättningar
**Lagstadgad arbetsgivaravgift inklusive nedsättningar för unga under 26 år
Källor: Medlingsinstitutet och SCB

13.5.2 Arbetskraftskostnader enlig Labour cost index

Labour Cost Index (LCI) utgörs av ett löneindex (WAG) och ett index för övriga arbetskraftskostnader utöver lön (OTH). WAG beräknas utifrån timlöner. I OTH ingår de avtalade och lagstadgade arbetsgivaravgifterna tillsammans med sjuklöner. I LCI används i nuläget enbart ITP2 för att beräkna tjänstemännens premier. Ett arbete pågår på Medlingsinstitutet och SCB med att inkludera ITP1 i beräkningarna av LCI. En skillnad i beräkningarna bakom LCI och Arbetskostnadsindex (AKI) är att premiereduktioner tillåts få genomslag i LCI men inte i AKI.

I **diagram 13.5** redovisas utvecklingen av arbetskraftskostnaderna i Sverige enligt LCI, tillsammans med WAG och OTH till och med kvartal tre 2016. Dessutom redovisas löneökningarna i ekonomin som helhet enligt det preliminära utfallet för konjunkturlönestatistiken[1].

Diagram 13.5 Labour Cost Index (LCI) i ekonomin som helhet
Årlig procentuell förändring



Källor: Medlingsinstitutet och SCB

LCI ökade mer än WAG under 2016. I genomsnitt ökade LCI med 3,0 procent under de första tre kvartalen jämfört med samman period 2015, medan WAG ökade med 2,2 procent. Detta kan framför allt förklaras av att ungdomsrabatten på den lagstadgade arbetsgivaravgiften har tagits bort. I serien OTH syns från kvartal fyra 2015 påverkan av borttagandet av ungdomsrabatten. Minskade premiereduktioner på pensionspremier inom avtalspension LO-SAF bidrar också till ökningen i OTH.

1 Det som skiljer WAG från Konjunkturlönestatistiken är att indexet bygger på timlöner, vilket bara gäller för de privata arbetarna i Konjunkturlönestatistiken. Dessutom ingår även helglön, förmåner, jour och beredskap i WAG.

14. Lönestrukturstatistikens utfall för 2015

Den senaste lönestrukturstatistiken gäller år 2015 och presenterades i juni 2016. Lönestrukturstatistiken för 2016 presenteras uppdelad för respektive sektor i maj 2017 samt för hela ekonomin i juni.

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 kapitel 12.

14.1 Genomsnittlig månadslön 2015

Tabell 14.1 redovisar den genomsnittliga månadslönen år 2015 för arbetsmarknadens olika sektorer uppdelat på kvinnor och män.

Tabell 14.1 Genomsnittliga månadslöner 2015

	Kvinnor	Män	Totalt
Samtliga sektorer	29 900	34 100	32 000
Privat sektor	30 200	34 300	32 700
Arbetare	24 800	27 700	26 600
Tjänstemän	35 400	43 400	39 900
Offentlig sektor	29 500	33 500	30 600
Kommuner	27 700	29 000	28 000
Landsting	32 800	42 200	34 800
Staten	33 900	36 600	35 200

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

Av tabell 14.1 framgår att den genomsnittliga månadslönen för samtliga sektorer 2015 var 32 000 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 15.

14.2 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 alltså att den tiondel av löntagarna som har högst lön har minst dubbelt så hög lön som den tiondel som har lägst. **Tabell 14.2** redovisar olika percentilmått samt lönespridningen 2015.

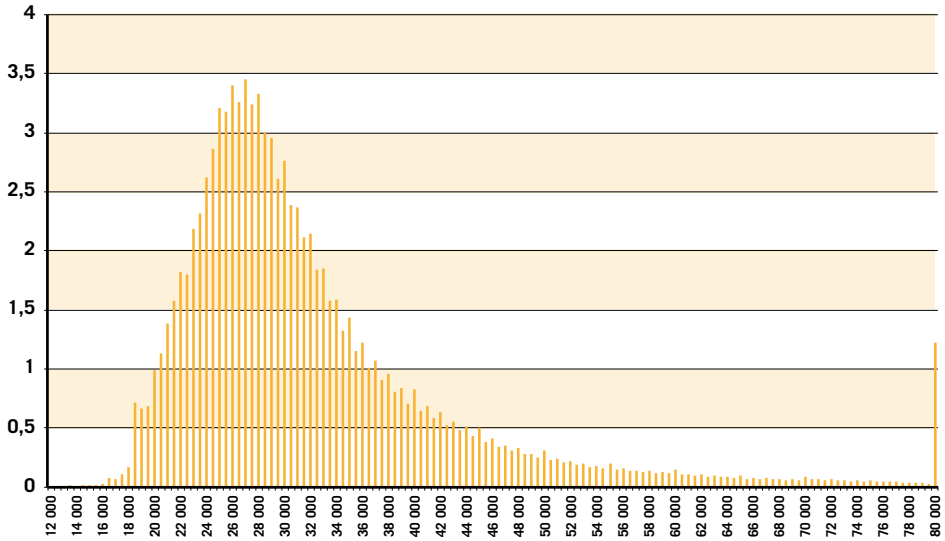
Tabell 14.2 Lönespridning 2015[1]
Percentiler

	P10	P50	P90	Kvot P90/P10
Samtliga sektorer	21 600	28 600	45 100	2,09

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Diagram 14.1 visar fördelningen och spridningen i diagramform. Varje stapel visar andelen löntagare i procent i den aktuella percentilen. Som framgår av diagrammet är lönefördelningen högerskev, det vill säga att fördelningen är mer utdragen till höger om medianlönen. Av diagramtekniska skäl presenteras alla observationer över 80 000 kronor i stapeln för exakt 80 000 kr.

Diagram 14.1 Lönefördelning 2015

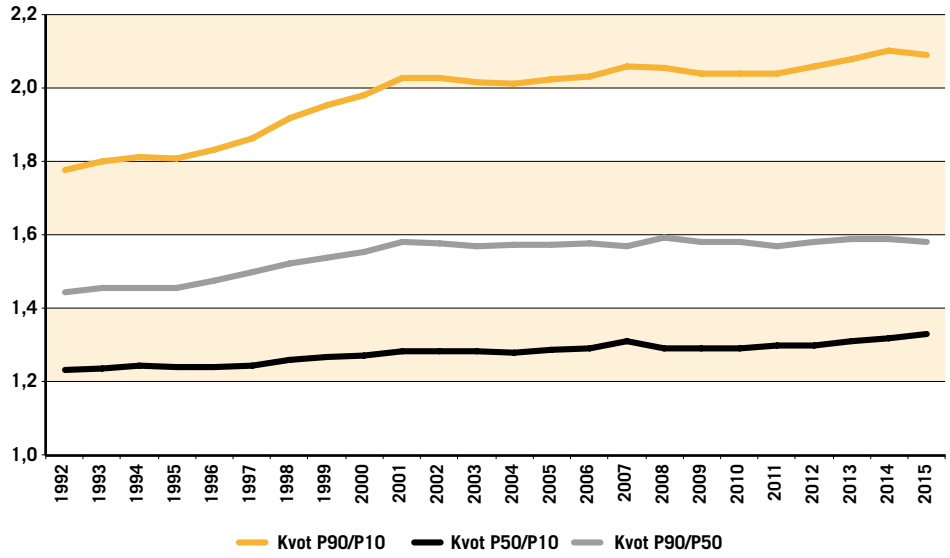


Källa: Medlingsinstitutet

Diagram 14.2 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.

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

Diagram 14.2. Lönespridning 1992–2015



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.

Av diagram 14.2 framgår också att lönespridningen under 1990-talet ökade mest inom den övre halvan av lönefördelningen (P90/P50). Sedan början av 2000-talet har lönespridningen i den övre delen inte förändrats nämnvärt. Sett över hela perioden finns dock 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 drog ifrån och ökade avståndet till mitten[2]. Det ska dock påpekas att analysen kan påverkas av förändringar i arbetskraftens sammansättning vilket i sin tur kan påverka produktivitet och lön.

14.2.1 Lönespridning inom och mellan olika sektorer

I detta avsnitt redovisas lönespridningen och dess utveckling inom och mellan olika sektorer på arbetsmarknaden. I **tabell 14.3** redovisas tre percentiler (P10, P50, P90) samt kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen (P90/P10) för 2015.

Tabell 14.3 Lönespridning efter sektor 2015
Kronor

Sektor	P10	P50	P90	Kvot P90/P10
Privat sektor	21 600	28 600	45 100	2,09
Arbetare	20 500	26 000	33 200	1,62
Tjänstemän	24 400	35 300	58 800	2,41
Offentlig sektor	22 000	28 100	41 000	1,86
Kommuner	21 200	26 900	35 300	1,67
Landsting	23 700	30 600	51 500	2,17
Staten	24 300	32 300	49 700	2,05

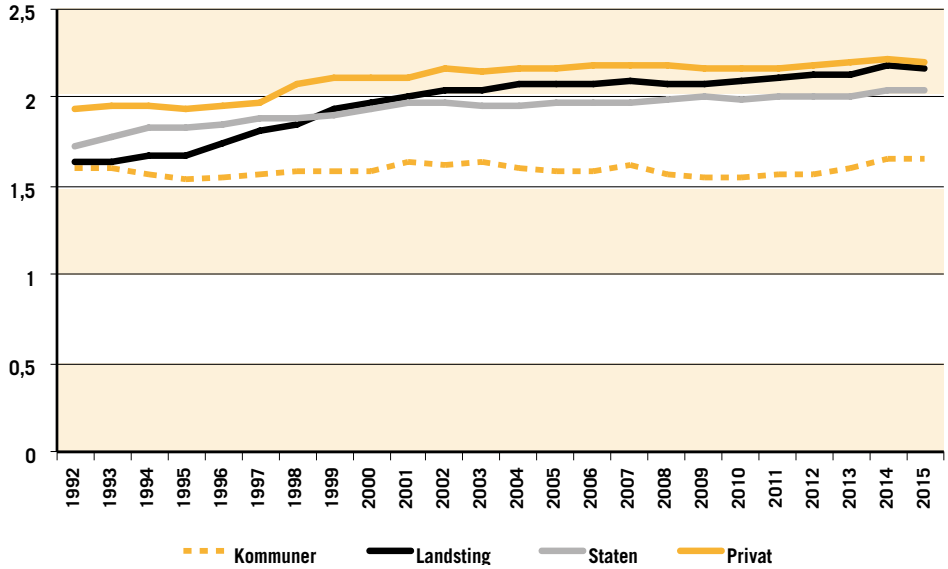
Källor: Medlingsinstitutet och SCB

2 Ökningen i lönespridning för 2007 förklaras sannolikt av avtalskonstruktionen med engångsbelopp i Svenska Kommunalarbetareförbundets avtal. Engångsbelopp ingår inte i lönestrukturstatistiken, vilket medför att en stor grupp av de anställda inom kommuner och landsting låg kvar på 2006 års lönenivå.

Lönespridningen är störst bland tjänstemän 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 14.3 visar utvecklingen av kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen för olika sektorer.

Diagram 14.3 Lönespridning efter sektor 1992–2015



Källor: Medlingsinstitutet och SCB

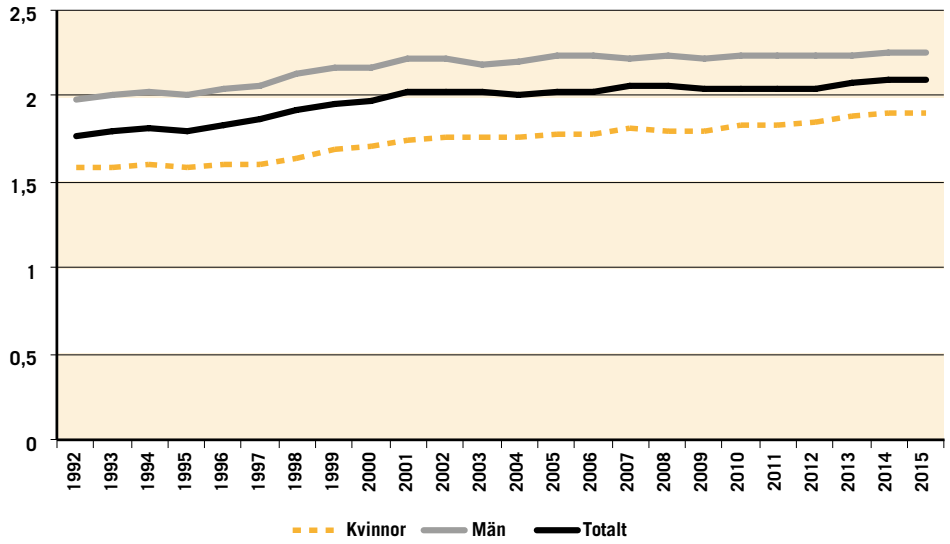
Sedan början av 1990-talet har lönespridningen ökat i statlig och privat sektor samt inom landstingen. Inom kommunerna har lönespridningen däremot varit relativt konstant under perioden. Lönespridningen ökade mest inom landstingen, där P90/P10-måttet ökade med 34 procent från 1992 till 2015. Det ska 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.

14.2.2 Lönespridning i ett könsperspektiv

I detta avsnitt analyseras utvecklingen av lönespridningen ur ett könsperspektiv. **Diagram 14.4** visar utvecklingen av kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen för respektive kön[3].

3 Det ska påpekas att könsuppdelad lönestatistik för perioden 1992–1994 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 14.4 Lönespridning efter kön 1992–2015



Källor: Medlingsinstitutet och SCB

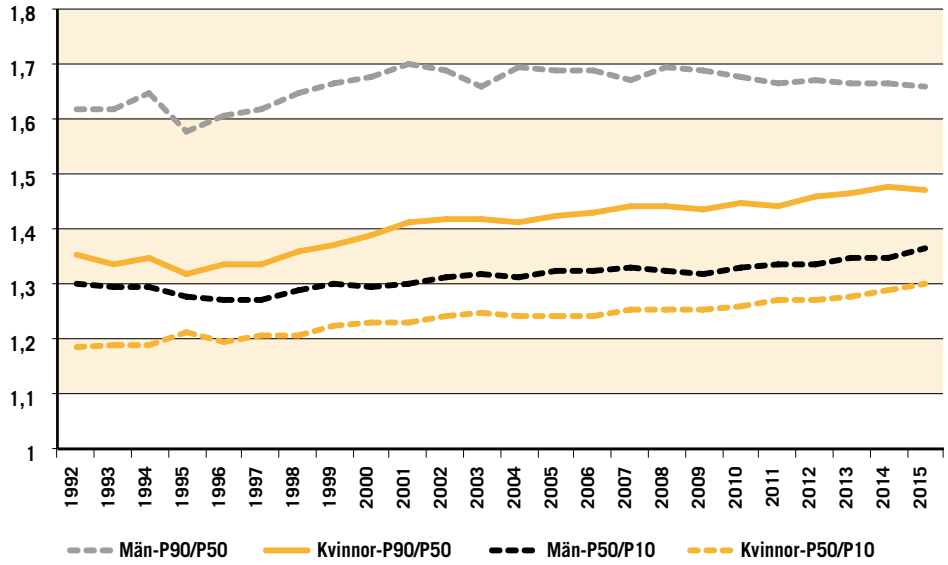
Av diagrammet framgår att löneskillnaden för männen ökade från 1995 till 2000. Sedan 2000 har kvoten mellan den 90:e och den 10:e percentilen legat relativt konstant vid drygt 2,2.

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 2010–2015. Sammantaget har måttet på lönespridning ökat från 1,6 till 1,9 mellan 1997 och 2015.

Diagram 14.5 visar att spridningen inom den nedre delen av fördelningen (P50/ P10) bidragit till en ökande lönespridning för respektive kön under perioden 1995–2015.

Utvecklingen av lönespridningen i den övre delen av fördelningen (P90/P50) är däremot olika för kvinnor och män. För männen ökade kvoten 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 ökad lönespridning under hela perioden 1995–2015. Kvoten ökade från 1,32 till 1,47.

Diagram 14.5 Lönespridning efter kön, P90/P50 respektive P50/P10 1992–2015



Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Att spridningen i en lönefördelning ökar kan bero dels 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.

14.3 Löneutvecklingen på individnivå

Vanligtvis sammanfattas löneutvecklingen med ett tal i procent som uttrycker den genomsnittliga utvecklingen. En analys av fördelningen av löneutvecklingen på individnivå ger en betydligt mer komplex bild.

Bland resultaten kan nämnas att unga i större utsträckning får snabbare löneutveckling än äldre och att andelen kvinnor bland dem som får de högsta lönelyften är större än i fördelningen i övrigt. De som får oförändrad eller sänkt lön har oftare högre lön än de som får löneökningar. Resultaten visar också skillnader mellan olika sektorer.

Vilken som är den relevanta metoden för att mäta en löneförändring beror på vad som ska belysas. Om man till exempel är intresserad av att mäta den genomsnittliga löneutvecklingen ur företagets perspektiv bör förändringar i arbetskraftens sammansättning inkluderas. Detta gäller även vid analyser av löneutvecklingens påverkan på inflationstakt, kostnader och vinster. Om syftet däremot är att mäta löneutveckling som en direkt följd av löneförhandlingar för de anställda bör sådana förändringar rensas bort.

Sammansättningseffekter kan påverka löneutvecklingen både uppåt och nedåt. Exempelvis kan en ökning av antalet sysselsatta påverka genomsnittslönen nedåt, om de nyanställda har fått en lön som är lägre än genomsnittet på arbetsplatsen.

Det omvända gäller om antalet anställda minskar på en arbetsplats, om de som slutat haft en lägre lön än genomsnittet på arbetsplatsen.

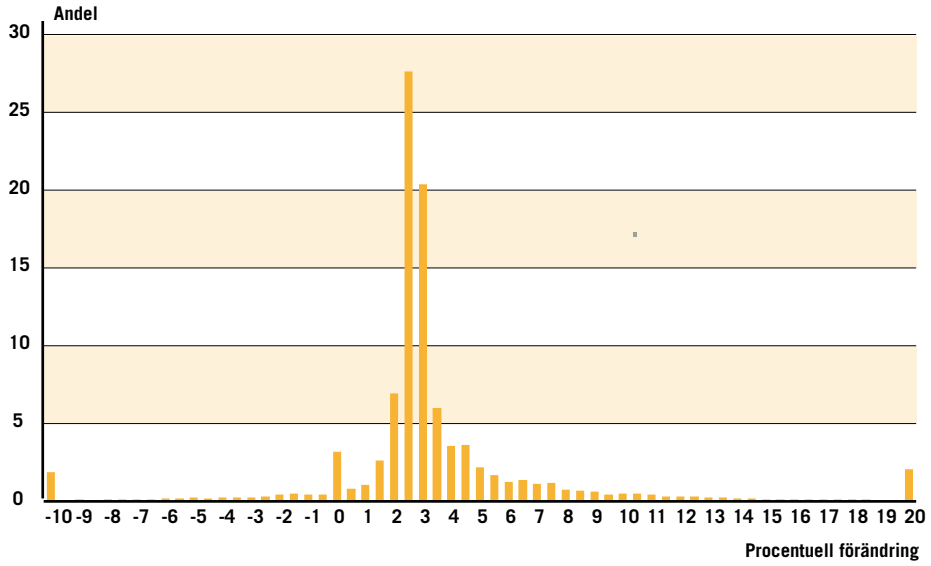
Sammansättningseffekter kan rensas bort när lönenivåer ska jämföras mellan olika tidpunkter. En metod att mäta löneutveckling som direkt följd av löneförhandlingar är att beräkna ökningstakten för så kallade ”identiska individer”.

14.3.1 Löneutvecklingen för identiska individer 2014–2015

Genom att beräkna genomsnittet av löneutvecklingen för dem som varit anställda både 2014 och 2015 erhålls ett mått av löneutvecklingen för den grupp som deltagit i en lokal eller central lönerevision.

Diagram 14.6 till 14.10 visar fördelningar av den procentuella utvecklingen av grundlön för identiska individer för respektive sektor[4]. För att rensa bort ovidkommande effekter ställs i denna beräkning krav på att individen arbetat inom samma företag (organisationsnummer) och haft samma yrkeskod (SSYK) de båda åren. Varje stapel visar andelen löntagare i procent i det aktuella löneökningsintervallet[5].

Diagram 14.6 Fördelning av löneökningar i procent 2015 Arbetare i privat sektor

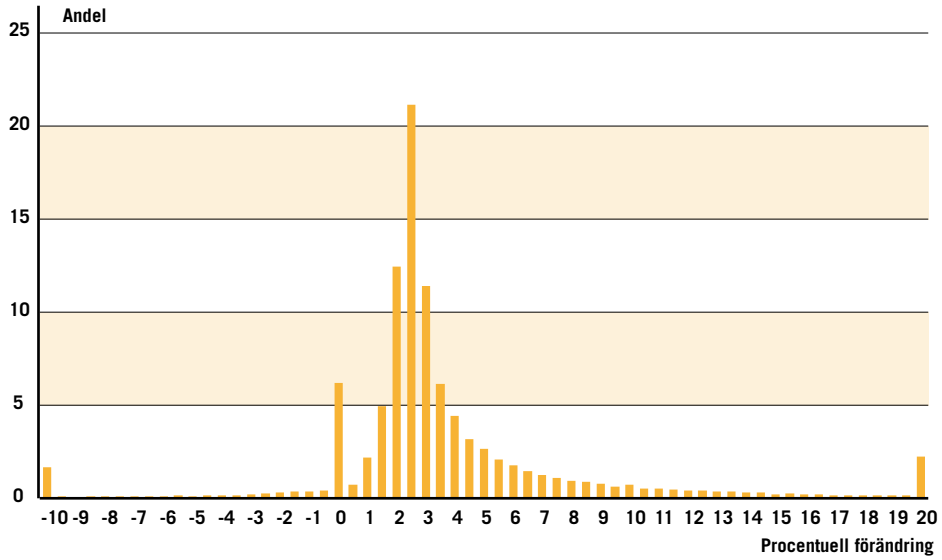


Källa: Medlingsinstitutet

4 Av diagramtekniska skäl redovisas alla observationer med förändringar understigande -10 procent respektive överstigande +20 procent, ackumulerat i diagrammen som observation av förändring -10 respektive +20 procent.

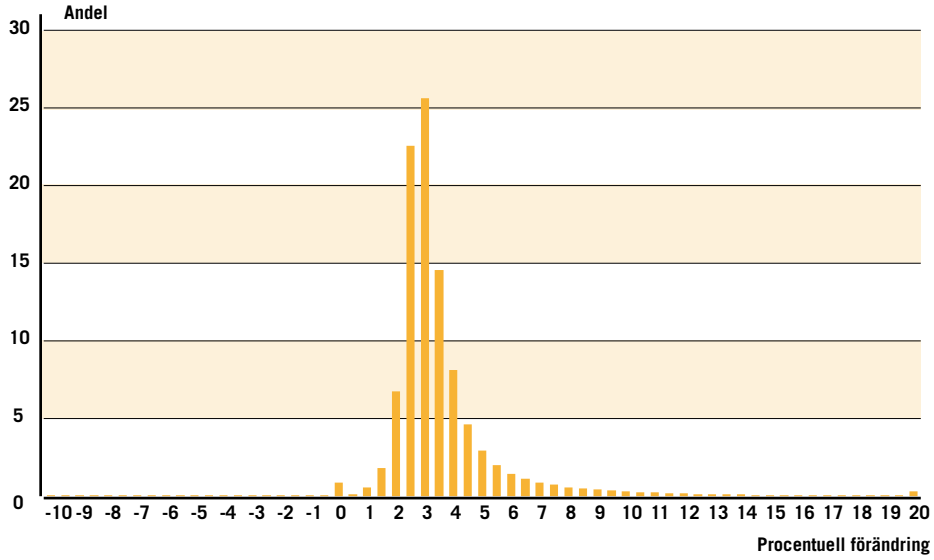
5 I intervaller om 0,5 procents förändring

Diagram 14.7 Fördelning av löneökningar i procent 2015 Tjänstemän i privat sektor



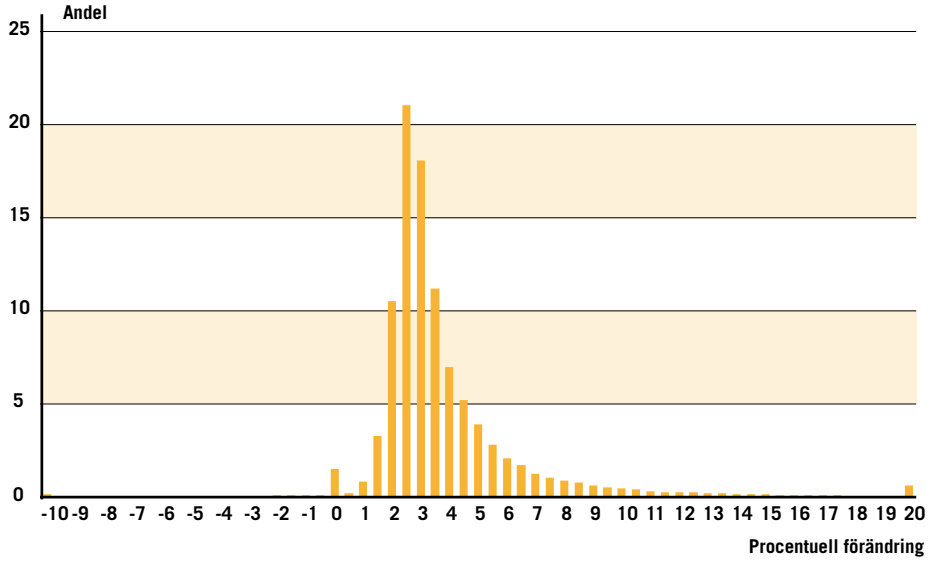
Källa: Medlingsinstitutet

Diagram 14.8 Fördelning av löneökningar i procent 2015 Kommuner



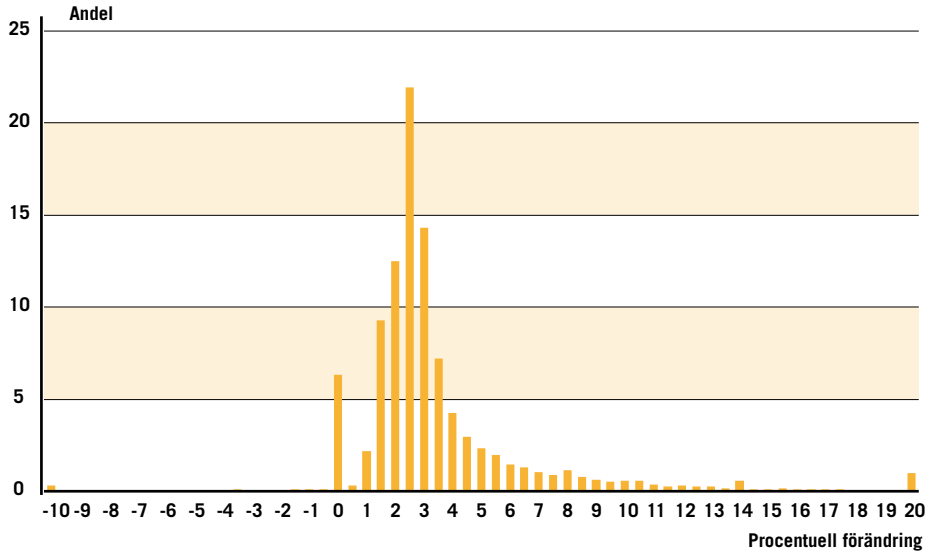
Källa: Medlingsinstitutet

Diagram 14.9 Fördelning av löneökningar i procent 2015 Landsting



Källa: Medlingsinstitutet

Diagram 14.10 Fördelning av löneökningar i procent 2015 Staten



Källa: Medlingsinstitutet

Som framgår av diagrammen ligger huvuddelen (55,6 till 77,6 procent beroende på sektor) av observationerna av löneökningarna inom intervallet 2,0 till 4,5 procent[6]. De grupper som har störst andel individer inom intervallet är privat anställda arbetare och anställda inom kommuner och landsting.

6 Andelen observationer inom intervallet med en löneökning från 2 till 4,5 procent var för arbetare i privat sektor 64,5 procent. För tjänstemän inom privat sektor 55,6 procent. För kommunanställda 77,6 procent. För landstingsanställda 67,8 procent. För anställda i staten 60,2 procent.

Tabell 14.4 redovisar beskrivande mått för löneutvecklingen för identiska individer. Av tabell 14.4 framgår att den genomsnittliga ökningstakten varierar mellan 3,2 och 3,6 procent beroende på sektor.

Utvecklingen för identiska individer kan jämföras med en beräkning av den procentuella förändringen av genomsnittlig grundlön mellan 2014 och 2015. Detta mått inkluderar förändringar i arbetskraftens sammansättning mellan åren. För anställda inom privat sektor ökade den genomsnittliga grundlönen med 2,0 procent för arbetare respektive 1,6 procent för tjänstemännen. Inom kommunerna var ökningen 2,7 procent, inom landstingen 2,8 procent och inom staten 2,1 procent[7].

Det ska påpekas att resultat för enskilda år ska tolkas med viss försiktighet. Lönestrukturstatistiken är en årlig undersökning. För privat sektor genomförs en urvalsundersökning 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. 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 kan vara snedvridet eftersom det i större utsträckning matchar individer anställda i stora företag än i små.

Tabell 14.4 Löneutveckling för identiska individer 2015

	Genomsnitt	P10	Median	P90	Standard-avvikelse
Arbetare privat sektor	3,2	0,4	2,5	7,2	7,3
Tjänstemän privat sektor	3,5	0,0	2,4	8,5	7,8
Kommuner	3,4	2,0	2,8	5,2	2,5
Landsting	3,6	1,7	2,8	6,3	3.3
Staten	3,3	1,0	2,4	6,6	4,8

Källa: Medlingsinstitutet

En granskning av medianen[8] i tabell 14.4 visar på en ökning med mellan 2,4 och 2,8 procent beroende på sektor. Måttet för den 10:e percentilen (P10) anger den löneförändring som den nedersta tiondelen i fördelningen fått. Av tabellen framgår att måttet för den tionde percentilen är noll för tjänstemännen, detta innebär att tio procent av tjänstemännen inte har fått någon löneökning. För arbetarna var motsvarande mått 0,4 procent. Det innebär att var tionde arbetare i privat sektor haft en löneökning som var 0,4 procent eller mindre från 2014 till 2015. Inom offentlig sektor varierar måttet mellan 1 och 2 procent. På motsvarande sätt anger den 90:e percentilen (P90) ökningstakten för den tiondel som fått högst ökning. Ökningstakten för den övre tiondelen varierar, beroende på sektor, från minst 5,2 procent i kommunerna till minst 8,5 procent för tjänstemän i privat sektor.

Ett sätt att analysera spridningen är att beräkna standardavvikelsen. Det är ett statis-

7 Om förändringen beräknas för anställda inom identiska företag, för att ta hänsyn till urvalsrotationen, blir ökningstakten för arbetare i privat sektor 1,9 procent och 1,8 för tjänstemän. Om förändringen i stället beräknas med hjälp av det genomsnittliga månadslönemåttet blir ökningstakten för arbetare i privat sektor 1,5 procent, för tjänstemän 1,8, i kommunerna 2,9, i landstingen 2,7 och i staten 2,0.

8 Förändring för den mittersta observationen efter rangordning.

tiskt mått på hur mycket de olika löneförändringarna avviker från genomsnittet. Om löneförändringarna ligger samlade nära genomsnittet blir standardavvikelsen låg. Analys av detta mått visar att spridningen av löneökningarna är större i privat sektor än i offentlig. Det ska dock påpekas att detta mått är känsligt för observationer med extremt avvikande värden.

14.3.2 Andel med oförändrad eller sänkt lön

Fördelningarna som presenterats i diagrammen kan grovt sägas bestå av tre segment: de observationer som har negativ förändring (löntagare vars lön har minskat), den ”spik” i fördelningen som kan observeras vid noll (löntagare vars lön har varit oförändrad) och slutligen de löntagare som haft en positiv förändring (löntagare vars lön har ökat).

Tabell 14.5 redovisar andelen anställda med ökad, sänkt eller oförändrad lön uppdelat efter respektive sektor.

Tabell 14.5 Löneförändring efter sektor
Andel i procent

	Individer med lönesänkning	Individer med oförändrad lön	Individer med löneökning
Arbetare privat sektor	6,8	2,6	90,6
Tjänstemän privat sektor	5,5	5,8	88,7
Kommuner	0,7	0,8	98,5
Landsting	1,2	1,4	97,4
Staten	1,5	6,3	92,2

Källor: Medlingsinstitutet

Av tabellen framgår att 88,7 till 98,5 procent av alla löntagare, beroende på sektor, fick en löneökning mellan 2014 och 2015. Andelen som inte fick någon löneökning var högst bland tjänstemännen i privat sektor och lägst i kommunerna.

Inflationen mätt med konsumentprisindex (KPI) var 0,07 procent mellan september månad 2014 och samma månad 2015. Motsvarande siffra för november var 0,06 procent[9]. Detta innebär att prisnivån var näst intill oförändrad[10]. En oförändrad prisnivå innebär att nominella och reala förändringar av lönen sammanfaller. Huvuddelen av alla löntagare fick alltså en ökad köpkraft mellan åren 2014 och 2015. I detta sammanhang kan även påpekas att de medianvärden som presenterades i tabellen 14.4 innebär att hälften av de anställda inom respektive sektor fått reallöneökningar med minst 2,4 procent.

Av tabellen 14.5 framgår att andelen observerade lönesänkningar är störst inom privat sektor där 6,8 procent av arbetarna fick en lönesänkning. Motsvarande siffra för privat anställda tjänstemän är 5,5 procent. Inom offentlig sektor varierar andelen mellan 0,7 och 1,5 procent.

Det ska dock påpekas att dessa siffror troligtvis inte speglar sänkningar i fast lön,

9 Insamling av lönestrukturstatistiken görs i september för privat sektor och staten. För kommuner och landsting sker insamlingen i november.

10 Minskade boräntor var en orsak till den mycket låga inflationen enligt KPI. Mätt med KPIF, där boräntor hålls konstanta mellan åren, var prisökningstakten högre, cirka 1 procent de båda månaderna.

utan snarare till exempel förändringar i rörliga komponenter eller tillfälliga förändringar av arbetsuppgifter.

I det lönemått som används för anställda i offentlig sektor utgörs grundlönen av fast lön inklusive fasta lönetillägg. För anställda i privat sektor utgörs måttet dessutom av prestations- och ackordslön, avtalad bonus, tantiem och provision.

Lönenivå och lönesättning regleras främst i kollektivavtal. Sänkningar av lönen (fast lön) är sällsynta. Kollektivavtalen medför att företag inte ensidigt kan sänka lönen även om avtalet löpt ut. Lönesänkningar kan endast ske om de förhandlande parterna är överens och om sänkningen inte understiger rådande lägsta lön enligt kollektivavtalet.

Det är bara under kriser som sänkningar av utgående löner varit möjliga. Ett exempel är ”krisavtalet” mellan IF Metall och Teknikarbetsgivarna år 2008 som möjliggjorde lokala överenskommelser där en tillfällig minskning i lön kompenserades med en minskad arbetstid vars värde motsvarade mer än lönereduktionen. Forskning om förhandlingsspelet mellan parterna har visat att krav på omförhandling endast är tillämpliga vid stora ekonomiska störningar[11].

Av tabell 14.5 framgår att andelen med oförändrad lön är störst inom staten med 6,3 procent, följt av tjänstemän inom privat sektor med 5,8 procent. Inom övriga sektorer varierar andelen mellan 0,8 och 2,6[12].

I de centrala avtalen kan det finnas bestämmelser om löneutrymmets storlek och fördelning på grupper och individer, medan det i andra avtal lämnas helt till lokala parter att bestämma såväl utrymme som fördelning. Det innebär att många kollektivavtal medger att enskilda individer kan bli utan löneökning. Cirka 60 procent av arbetstagarna i Sverige omfattas av avtal utan individgaranti.

I tabell 14.6 till 14.10 visas de fem vanligast förekommande yrkena i gruppen med oförändrad lön för respektive sektor. Medlingsinstitutet har försökt koppla till det kollektivavtal som den anställde inom respektive yrke i privat sektor omfattas av. Inom offentlig sektor förekommer inte några individgarantier. Analysen begränsas av den information som finns tillgänglig i den officiella lönestatistiken. Statistiken är uppbyggd efter yrke och inte avtalstillhörighet. I det följande har varje yrke tilldelats en avtalskonstruktion utifrån den kunskap som finns inom Medlingsinstitutet. I vissa fall kan flera avtal och avtalskonstruktioner vara tillämpliga för ett visst yrke och då har det avtal som bedöms omfatta flest anställda valts. Det finns därmed en osäkerhet i sambandet mellan yrke och avtalskonstruktion.

---

11 Se Holden, S (1994) ”Wage bargaining and nominal rigidities”, European Economic Review 38, pp. 1021–1039.

12 Som tidigare påpekats kan statistiken vara känslig för när de avtalsmässiga höjningarna skett samt även för om de nya lönerna har hunnit betalas ut vid mättillfället. Detta kan bidra till att andelen med frysta löner överskattas i beräkningarna. Att statistiken inte fångar en revidering kan påverka beräkningarna på två sätt. Dels kan den observerade andelen med frysta löner överskattas om lönerevisionen för år 2015 inte var klar, dels kan observerade ökningar avspegla en ”dubbel” lönerevision om den ingående lönen inte var utbetald vid mättillfället 2014.

Tabell 14.6 De största yrkena med oförändrad lön Arbetare i privat sektor

Yrke	Antal individer utan löneförändring	Andel av arbetarna utan löneförändring	Individgaranti
5343 Personliga assistenter	829	10,0	Nej
7223 Maskinställare och maskinoperatörer, metallarbete	612	7,4	Nej
5330 Vårdbiträden	608	7,3	Nej
5321 Undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende	486	5,9	Nej
4322 Lager- och terminalpersonal	447	5,4	Ja

Tabell 14.7 De största yrkena med oförändrad lön Tjänstemän i privat sektor

Yrke	Antal individer utan löneförändring	Andel av tjänstemännen utan löneförändring	Individgaranti
3312 Banktjänstemän	2261	11,5	Nej
2512 Mjukvaru- och systemutvecklare m.fl.	1376	7,0	Nej
2519 Övriga IT-specialister	575	2,9	Nej
3322 Företagssäljare	547	2,8	Ja
4119 Övriga kontorsassistenter och sekreterare	521	2,6	Ja

Tabell 14.8 De största yrkena med oförändrad lön Anställda i kommuner

Yrke	Antal individer utan löneförändring	Andel av kommunanställda utan löneförändring	Individgaranti
2341 Grundskollärare	305	8,9	Nej
2422 Planerare och utredare m.fl.	260	7,6	Nej
5311 Barnskötare	216	6,3	Nej
5321 Undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende	211	6,1	Nej
2343 Förskollärare	162	4,7	Nej

Tabell 14.9 De största yrkena med oförändrad lön Anställda i landsting

Yrke	Antal individer utan löneförändring	Andel av landstingsanställda utan löneförändring	Individgaranti
2211 Specialistläkare	506	24,6	Nej
2212 ST-läkare	234	11,4	Nej
5350 Tandsköterskor	173	8,4	Nej
2221 Grundutbildade sjuksköterskor	120	5,8	Nej
2260 Tandläkare	102	5,0	Nej

Tabell 14.10 De största yrkena med oförändrad lön Anställda i staten

Yrke	Antal individer utan löneförändring	Andel av statligt anställda utan löneförändring	Individgaranti
3359 Övriga handläggare	1300	13,5	Nej
2422 Planerare och utredare m.fl.	898	9,3	Nej
4119 Övriga kontorsassistenter och sekreterare	753	7,8	Nej
3353 Socialförsäkringshandläggare	566	5,9	Nej
5412 Kriminalvårdare	353	3,7	Nej

Anmärkning: Siffran för yrket anger dess SSYK-kod.
Källa: Medlingsinstitutet

Tabellerna visar att huvuddelen av yrkena för arbetare i privat sektor inte innehåller några individgarantier. För tjänstemännen är bilden inte lika entydig. Banktjänstemän, som är den största gruppen (11,5 procent av alla observationer med oförändrad lön), omfattas till exempel av ett avtal med individgarantier under perioden 2015–2017. Det gjorde de inte under de två år som studerats här.

Det finns indikationer som tyder på att resultaten i vissa fall speglar att de nya lönerna inte har hunnit betalas ut vid mättillfället. Den relativt höga andelen läkare med oförändrad lön inom landstingen avspeglar troligtvis de insamlingsproblem som ett antal landsting hade under 2015[13].

14.3.3 Särdrag i fördelningen av löneförändringar

Löneförändringar på individnivå varierar med olika egenskaper. Några exempel på hur detta kan studeras presenteras i detta avsnitt, där sammansättningen av lönenivå, ålder och kön inom fördelningen analyseras. Analysen görs för fyra grupper i fördelningen av löneförändringar. Förändringarna är genomgående uttryckta i procent. De fyra delarna består av dem som har fått sänkt respektive oförändrad lön, samt dem som har löneökningar som är större eller mindre än medianvärdet i fördelningen.

I **tabell 14.11** nedan studeras förändring i lön mellan 2014 och 2015 och hur den förändringen föhåller sig till lönenivån år 2014. Värdena i tabellen är beräknade som procentuell avvikelse av genomsnittslönen inom respektive segment i förhållande till genomsnittslön totalt. Resultaten är beräknade per sektor.

Tabell 14.11 Lönenivå i grupper med olika löneutveckling
Avvikelse från genomsnittslön i procent

	Individer med lönesänkning	Individer med oförändrad lön	Individer med löneökning mindre än medianen	Individer med löneökning större än medianen
Arbetare privat sektor	15,6	-4,5	2,1	-3,5
Tjänstemän privat sektor	26,1	16,1	-1,1	-3,9
Kommuner	18,4	9,6	-2,0	1,5
Landsting	36,1	36,8	1,9	-3,7
Staten	14,4	-9,5	2,3	-1,2

Anmärkning: Genomsnittlig lön 2014 för identiska individer var 25 400 kr för arbetare i privat sektor, 40 900 för tjänstemän i privat sektor, 27 600 inom kommuner, 33 100 inom landsting och 34 300 inom staten.
Källa: Medlingsinstitutet

Anställda med relativt lägre lön är vanligare i gruppen som har fått de högsta procentuella löneökningarna. Det omvända gäller för dem som fått lönesänkningar eller oförändrad lön. De har oftast högre lön. Av tabell 14.11 framgår att lönenivån 2014 inom gruppen som fått sänkt lön genomgående legat betydligt högre än genomsnittet i fördelningen. Beroende på sektor har nivån på månadslönen legat mellan 14,4 och 36,1 procent högre än genomsnittet.

Även bland tjänstemän i privat sektor och bland anställda inom landstingen som haft oförändrad lön var lönenivån betydligt högre än genomsnittslönen i respektive fördelning, nämligen 16,1 respektive 36,8 procent högre.

13 Detta förhållande uppmärksammades i Medlingsinstitutets rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2015 (publicerad 2016).

I **tabell 14.12** studeras hur genomsnittsåldern inom respektive segment förhåller sig till det totala genomsnittet.

Tabell 14.12 Ålder i grupper med olika löneutveckling
Avvikelse från genomsnittsålder i antal år

	Individer med lönesänkning	Individer med oförändrad lön	Individer med löneökning mindre än medianen	Individer med löneökning större än medianen
Arbetare privat sektor	-1,6	-1,0	3,1	-2,2
Tjänstemän privat sektor	-0,6	0,5	3,0	-2,4
Kommuner	0,4	-2,1	2,3	-2,2
Landsting	1,1	-1,5	2,8	-2,6
Staten	0,6	-1,8	2,7	-2,1

Anmärkning: Värdena är beräknade som avvikelse (år) inom respektive segment i förhållande till genomsnittsålder 2014 inom respektive sektor. Genomsnittlig ålder 2014 för identiska individer var 43,6 för arbetare i privat sektor, 45 för tjänstemän i privat sektor, 48,3 inom kommuner, 48,5 inom landsting och 46,1 inom staten.
Källa: Medlingsinstitutet

Takten på löneökningarna är högre i procent bland yngre. Av tabell 14.12 framgår att genomsnittsåldern hos dem som fått högre löneökning än medianen genomgående är något lägre, med mellan 2,1 och 2,6 år beroende på sektor. Dessa observationer är i linje med tidigare resultat som visat att löneökningen i procent är högre bland yngre än äldre[14]. Även bland dem som fått oförändrad lön tycks åldern vara något lägre, undantaget tjänstemän inom privat sektor.

Tabell 14.13 Andel kvinnor totalt och i grupper med olika löneutveckling
Andel i procent

	Individer med lönesänkning	Individer med oförändrad lön	Individer med löneökning mindre än medianen	Individer med löneökning större än medianen	Alla individer
Arbetare privat sektor	22,4	44,6	29,0	34,5	31,7
Tjänstemän privat sektor	33,0	41,1	40,3	42,6	41,1
Kommuner	68,5	63,7	76,1	78,6	77,2
Landsting	70,3	60,6	75,0	79,4	76,9
Staten	45,1	59,6	46,3	50,9	49.4

Anmärkning: Värdena är beräknade som procentuell avvikelse inom respektive segment i förhållande till andelen kvinnor totalt inom respektive sektor. Andelen kvinnor inom gruppen för identiska individer var 31,7 för arbetare i privat sektor, 41,1 för tjänstemän i privat sektor, 77,2 inom kommuner, 76,9 inom landsting och 49,4 inom staten.
Källa: Medlingsinstitutet

Tabell 14.13 visar andelen kvinnor totalt samt inom respektive segment. Av tabellen framgår att andelen kvinnor bland dem som fått en högre löneökning än medianen är genomgående högre än den totala andelen. Andelen är mellan 1,4 och 2,8 procentenheter högre beroende på sektor[15]. Andelen kvinnliga arbetare i privat sektor är 31,7 procent, men andelen kvinnor som fått en större löneökning än medianen är 34,5 procent för arbetare i privat sektor. Andelen kvinnor är alltså större där än i hela gruppen av identiska individer.

14 Se exempelvis Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2011 (publicerad 2012) som bland annat innehåller en fördjupning om löneskillnad mellan kvinnor och män ur ett åldersperspektiv.

15 Värdet för ”Alla individer” minus värdet för ”Individder med löneökning större än medianen”.

I den grupp av anställda som fått lägre ökningar än medianvärdet är däremot andelen kvinnor genomgående lägre. I gruppen som fått oförändrad lön är variationen i könssammansättningen stor. Bland arbetare i privat sektor samt i staten är andelen kvinnor 12,9 respektive 10,2 procentenheter större än den totala andelen i respektive sektor, medan andelen är mindre inom kommuner och landsting. Inom gruppen som fått sänkt lön är kvinnor systematiskt underrepresenterade.

14.3.4 Sammanfattning av utvecklingen på individnivå

Huvuddelen av de anställda fick en löneökning mellan 2,0 och 4,5 procent mellan år 2014 och 2015. Den genomsnittliga löneökningen låg mellan 3,2 och 3,6 procent. Andelen anställda som fått lönesänkningar respektive andelen med oförändrad lön varierar beroende på sektor. En förklaring kan vara skillnader i lönemått. I det lönemått som används för anställda i offentlig sektor utgörs grundlönen av fast lön inklusive fasta lönetillägg. För anställda i privat sektor utgörs måttet dessutom av prestations- och ackordslön, avtalad bonus, tantiem och provision.

En analys av sambandet mellan yrke och avtalskonstruktion inom gruppen med oförändrad lön visar att huvuddelen av yrkena för arbetare i privat sektor kan härledas till avtalskonstruktioner som inte innehåller några individgarantier. För tjänstemän inom privat sektor är bilden inte lika entydig.

En genomgång av olika särdrag i fördelningarna av löneförändringar visar att lönenivån inom gruppen som fått sänkt lön genomgående legat betydligt högre än genomsnittet totalt i fördelningen. Genomsnittsåldern hos den hälft som fått högst löneökning är genomgående lägre samt att andelen kvinnor som fått en högre löneökning än medianen är genomgående högre. Inom gruppen som fått sänkt lön är andelen kvinnor mindre än andelen totalt.

15. Löneskillnad mellan kvinnor och män

Medlingsinstitutet har i uppdrag att analysera löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv. Löneskillnader mellan kvinnor och män redovisas och analyseras i en årlig rapport som publiceras i juni. Detta kapitel sammanfattar delar av den senaste rapporten.

Den rapport om löneskillnader som publicerades år 2016 gällde förhållandena år 2015 och visade att skillnaden i lön mellan könen var 12,5 procent. Det var en minskning med 0,7 procentenheter jämfört med år 2014.

Med hjälp av så kallad standardvägning går det att ta hänsyn till skillnader i yrke, sektor, utbildning ålder och arbetstid. Efter en sådan vägning återstod en oförklarad löneskillnad på 4,6 procent.

15.1 Löneskillnad 2015

Sedan Medlingsinstitutet inrättades har löneskillnaden mellan kvinnor och män analyserats. Till en början publicerades analysen i årsrapporten, men sedan 2009 utkommer en särskild rapport på sommaren, samtidigt som lönestrukturstatistiken för föregående år publiceras. De siffror som redovisas här är hämtade ur rapporten för år 2015. Statistiken för år 2016 presenteras i juni 2017.

Det lönemått som används i analysen av löneskillnaden är månadslön. Måttet månadslön innehåller flera olika lönekomponenter där samtliga löner är uppräknade till heltid. Förutom fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg[1]. Årsvisa belöningssystem som till exempel bonus, vinstdelning eller tilldelning av aktier/optioner ingår inte i lönestrukturstatistiken.

15.1.1 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.

1 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.

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 och 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 lönerelationen.

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.

15.1.2 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 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 som ingår i beräkningen. Nivån på den oförklarade löneskillnaden beror bland annat på vilka variabler som är tillgängliga. 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.

Den officiella lönestatistiken kan aldrig svara på frågan om och i så fall i vilken utsträckning det förekommer lönediskriminering i diskrimineringslagens mening. Lagen tar enbart sikte på förhållandena hos den enskilde arbetsgivaren. 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.

15.1.3 Ovägd löneskillnad mellan kvinnor och män 2015

Tabell 15.1 visar genomsnittslöner[2] för män och kvinnor och kvinnors lön i procent av mäns lön före och efter standardvägning.

Tabellen visar att den högsta genomsnittslönen för män 2015 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.

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

Tabell 15.1 Genomsnittslöner och kvinnors lön i procent av mäns lön 2015

	Kvinnor	Män	Totalt	**Ovägd andel**	Ovägd skillnad i procent	**Standardvägd andel**	**Standardvägd skillnad i procent**
Samtliga sektorer	29 900	34 100	32 000	87,5	12,5	95,4	4,6
Privat sektor	30 200	34 300	32 700	88,1	11,9	94,3	5,7
Arbetare	24 800	27 700	26 600	89,7	10,4	96,9	3,1
Tjänstemän	35 400	43 400	39 900	81,7	18,3	92,3	7,7
Offentlig sektor	29 500	33 500	30 600	88,0	12,0	97,9	2,1
Kommuner	27 700	29 000	28 000	95,4	4,6	99,6	0,4
Landsting	32 800	42 200	34 800	77,6	22,4	96,1	3,9
Staten	33 900	36 600	35 200	92,7	7,3	95,8	4,2

Anmärkning: Standardvägningen tar hänsyn till ålder, utbildning, sektor, arbetstid och yrke.
Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Som framgår av tabellen hade kvinnor i genomsnitt 87,5 procent av mäns lön 2015, det vill säga att den ovägda löneskillnaden mellan kvinnor och män var 12,5 procent (100-87,5). Variationen mellan olika sektorer var stor. Störst löneskillnad fanns inom landstingen, där löneskillnaden var 22,4 procent. Löneskillnaden var minst inom kommunerna där den uppgick till 4,6 procent.

15.1.4 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 deltid. 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 använts i tabell 15.1 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 4,6 procent för hela arbetsmarknaden 2015.

Landstingen, som var den sektor som hade den största löneskillnaden före standardvägning, har en löneskillnad på 3,9 procent efter standardvägning. Den stora löneskillnaden mellan kvinnor och män i landstingen före standardvägning kan alltså till stor del förklaras med att kvinnor och män fördelar sig olika över de faktorer som standardvägningen tar hänsyn till. Framför allt handlar det om att landstingsanställda kvinnor och män arbetar inom olika yrken med olika lönenivåer. Exempelvis är ungefär 91 procent av undersköterskorna inom landstingen kvinnor. Motsvarande siffra för läkarna är 49 procent.

15.2 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2015

Mellan 2005 och 2015 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.

Tabell 15.2 visar den ovägda löneskillnaden mellan män och kvinnor under perioden 2005 till 2015.

Tabell 15.2 Kvinnors lön i procent av mäns lön (ovägd) 2005–2015

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Skillnad 2005–2015
Samtliga sektorer	83,7	84,2	83,7	84,2	85,2	85,7	85,9	86,1	86,6	86,8	87,5	3,8
Privat sektor	85,3	85,9	86,0	85,9	86,6	87,2	87,2	87,8	87,9	87,8	88,1	2,8
Arbetare	88,3	88,8	89,7	89,1	90,0	90,0	90,1	90.9	90,5	89,6*	89,7*	1,4*
Tjänstemän	77,3	78,1	77,9	78,1	79,2	79,2	79,4	80,1	80,6	81,4*	81,7*	4,4*
Offentlig sektor	83,4	83,7	83,0	84,1	84,9	85,4	85,9	85,9	86,6	86,9	88,0	4,6
Kommuner	91,6	91,6	91,0	92,3	93,4	93,9	93,9	93,8	94,2	94,6	95,4	3,8
Landsting	71,4	72,0	72,4	72,7	73,1	73,5	74,0	75,0	76,2	76,4	77,6	6,2
Staten	85,7	87,2	87,3	87,6	88,7	89,3	90,6	91,1	91,8	92,1	92,7	7,0

*Ej jämförbart med år före 2014 på grund av ändrad klassificering av personalkategori.
Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Från 2014 sker en striktare tillämpning av Medlingsinstitutets definititon 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.

Tabell 15.3 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 även den minskat under de senaste åren.

Tabell 15.3 Kvinnors lön i procent av mäns lön efter standardvägning 2005–2015

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Skillnad 2005–2015
Samtliga sektorer	93,2	93,4	93,5	93,4	94,0	94,1	94,1	93.9	94,2	95,0	95,4	2,2
Privat sektor	91,7	91,9	92,2	92,1	92,7	92,7	92,8	92.6	93,0	93,8	94,3	2,6
Arbetare	94,4	94,9	94,8	95,4	95,5	96,0	96,2	96.3	95,7	96,2*	96,9*	2,5*
Tjänstemän	90,2	90,3	90,5	90,0	90,9	90,7	90,8	90.4	91,4	91,9*	92,3*	2,1*
Offentlig sektor	96,5	96,6	96,6	96,6	97,0	97,1	97,0	96.9	97,0	97,8	97,9	1,4
Kommuner	99,1	99,0	98,8	99,2	99,4	99,6	99,4	99.3	99,4	99,5	99,6	0,5
Landsting	94,7	94,8	95,2	94,6	95,3	95,2	95,4	95.4	95,6	96,0	96,1	1,4
Staten	92,9	93,5	93,7	93,7	93,8	94,2	94,4	94.7	94,8	95,6	95,8	2,9

*Ej jämförbart med tidigare år på grund av ändrad klassificering av personalkategori.
Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Den oförklarade löneskillnaden efter standardvägning har minskat också mellan 2005 och 2015. Den största minskningen finns i staten där den oförklarade löneskillnaden minskat med 2,9 procentenheter.

Sammanfattningsvis visar utvecklingen totalt sett på minskade löneskillnader mellan kvinnor och män såväl mellan 2014 och 2015 som mellan 2005 och 2014. Detta gäller både den ovägda och den standardvägda löneskillnaden[3].

Jämförelser av hur löneskillnaden förändrats måste dock göras med stor försiktighet. Förutom effekter av till exempel förändringar i urvalet av de företag som ingår

3 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).

i lönestrukturstatistiken och revideringar av kontrollvariabler kan den beräknade löneskillnaden påverkas av utformningen av kollektivavtal och av om de avtalsmässiga löneökningarna har hunnit betalas ut vid mättillfället. Förändringar av arbetskraftens sammansättning är ytterligare en faktor som kan påverka löneskillnadens förändring över tid.

Del 4
Arbetsmarknadens struktur

16. Arbetsmarknadens organisationer

Det finns omkring 115 centrala parter på den svenska arbetsmarknaden, cirka 55 arbetsgivarorganisationer och 60 fackförbund, som tillsammans tecknar totalt omkring 670 kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor.

Förhandlingar om centrala kollektivavtal som gäller lön och allmänna anställningsvillkor sker främst på branschnivå mellan arbetsgivarnas 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. Industrins avtal har kommit att utgöra kostnadsnorm för arbetskraftskostnadsökningarna på svensk arbetsmarknad.

16.1 Arbetsgivarnas organisationer[1]

Svenskt Näringsliv företräder 50 bransch- och arbetsgivarförbund (se **tabell 16.2**) inom privat sektor som tillsammans har närmare 60 000 företag som medlemmar[2]. Dessa företag har cirka 1,7 miljoner anställda. Drygt 98 procent av företagen har färre än 250 anställda (se **tabell 16.1**).

Tabell 16.1 Svenskt Näringslivs medlemmar i oktober 2016

Antal anställda	Antal företag	Anställda
0	8 878	–
1–9	29 349	119 274
10–49	16 270	342 545
50–249	4 211	417 485
250–499	494	171 568
500–	458	717 627
Totalt	59 666	1 768 499

Källa: Svenskt Näringsliv

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

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

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

2 Av de 50 organisationerna är 36 arbetsgivarförbund.

Medlemsorganisationerna i Svenskt Näringsliv återfinns i tabell 16.2. De senaste åren har såväl antalet medlemsföretag som antalet anställda i dessa företag legat ganska stadigt kring 60 000 företag och 1,7 miljoner anställda.

Sveriges Kommuner och Landsting, SKL är arbetsgivar- och intresseorganisation för Sveriges 290 kommuner och 20 landsting och regioner[3] 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 31 000 anställda.

Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO) förhandlar om löner och allmänna anställningsvillkor för bland annat bankanställda. BAO har 155 delägare med cirka 42 000 årsanställda.

Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation organiserar 1 100 medlemsföretag inom bostads- och fastighetsbranschen med drygt 20 000 anställda.

IDEA – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer har drygt 1 400 medlemsorganisationer med totalt cirka 11 430 årsanställda.

Arbetsgivarföreningen KFO är arbetsgivarorganisationen för företag och organisationer inom kooperation, ideburen välfärd och civilsamhälle. KFO har drygt 4 000 medlemsföretag med cirka 100 000 anställda.

KFS, Kommunala Företagens Samorganisation, är arbetsgivarorganisation för kommunnära företag. De cirka 570 medlemsföretagen har cirka 32 000 anställda.

Arbetsgivarförbundet Pacta är arbetsgivarorganisation med kommunala avtal för kommunala företag och kommunalförbund. Pacta har drygt 640 medlemmar med cirka 55 000 medarbetare.

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

Svensk Scenkonst är branschorganisation för arbetsgivare i scenkonstsektorn med 107 anslutna företag som har cirka 12 000 anställda.

Frisörföretagarna har cirka 4 600 medlemsföretag, men bara 3 500 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.*

---

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

Tabell 16.2 Medlemsorganisationer inom Svenskt Näringsliv 2016
Arbetsgivarförbund markerade med fet stil

	Medlemsorganisation	Förbundsgrupp eller motsvarande
Industri	BIL Sweden	
	Bruksindustriföreningen/Jernkontoret	Part i Industriavtalet
	Byggmaterialindustrierna	
	Byggnadsämnesförbundet*	Part i Industriavtalet
	EnergiFöretagens Arbetsgivareförening	
	Grafiska Företagen	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	
	Skogsindustrierna	Part i Industriavtalet
	Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet	Part i Industriavtalet
	SveMin, Föreningen för gruvor, mineral och metallproducenter i Sverige	Part i Industriavtalet
	Svensk Betong	
	Sveriges Bergmaterialindustri	
	Teknikföretagen	Part i Industriavtalet
	TEKO, Sveriges Textil- och Modeföretag	Part i Industriavtalet
	Trä- och Möbelföretagen	Part i Industriavtalet
	Återvinningsindustrierna	
Tjänster	**Almega Samhallförbundet**	Almega
	Almega Tjänsteförbunden**	Almega
	Almega Tjänsteföretagen***	Almega
	Bemanningsföretagen	Almega
	Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation	
	IT&Telekomföretagen – inom Almega	Almega
	Medieföretagen	Almega
	Svenskt Näringslivs Allmänna avdelning	
	Sveriges Managementkonsulter	
	Vårdföretagarna	Almega
Handel, hotell, restaurang	**Teknikgrossisternas Arbetsgivareförening (TGA)**	
	Svensk Handel	
	Visita	
Transporter	**Biltrafikens Arbetsgivareförbund**	Transportföretagen
	Motorbranschens Arbetsgivareförbund	Transportföretagen
	Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund	Transportföretagen
	Sjöfartens Arbetsgivareförbund	Transportföretagen
	Svenska FlygBranschen	Transportföretagen
	Sveriges Bussföretag	Transportföretagen
	Sveriges Hamnar	Transportföretagen
	Föreningen Svensk Sjöfart	
	Transportindustriförbundet	
Byggindustri, installation	**Elektriska Installatörsorganisationen EIO**	
	Maskinentreprenörerna	
	Plåt & Ventföretagen	
	Sveriges Byggindustrier	
	VVS Företagen	
	Måleriföretagen i Sverige	

* Byggnadsämnesförbundet blev den 1 januari 2017 en del av Föreningen Industriarbetsgivarna.
**Tjänsteförbunden organiseras i följande branscher: Apoteksföretagen, Fastighetsarbetsgivarna, Järnvägsinfrastruktur, Kommunikationsföretagen, Logistik, Lagring&Distribution, Serviceföretagen, Spelföretagen, Spårtrafikföretagen, Svenska Teknik&Designföretagen, Säkerhetsföretagen, Utbildningsföretagen, Utveckling och tjänster.
***Ett 30-tal branscher finns representerade, bland annat friskolor, revisions- och konsultföretag, resebyråer och researrangörer, call-/contactcenter, marknadsundersökningsföretag, företag inom gym och friskvård, turism- och nöjesföretag, travtränare och ridskolor, fastighetsförmedlare, bingoföretag, bowlingsanläggningar, distributionsföretag och uthyrningsföretag med flera.
Källa: Svenskt Näringsliv

16.2 De fackliga organisationerna

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 närmare 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 drygt 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.

16.2.1 Centralorganisationernas roll

Trots att man talar om centrala avtal har de tre så kallade centralorganisationerna[4] 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 SKL och Arbetsgivarverket som är motparter.

16.2.2 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 Målareförbundet, 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.

PTK, förhandlings- och samverkansråd som består av 25 fackförbund från TCO och

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

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 statstjänstemän, 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 SKL och Arbetsgivarförbundet Pacta som motparter.

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

16.3 Medlemsutveckling inom fackföreningsrörelsen

I **tabellerna 16.3–16.5** redovisas uppgifter om antal yrkesverksamma medlemmar i de fackliga centralorganisationernas medlemsförbund den 31 december 2015. Där framgår att det sammanlagda medlemsantalet i samtliga centralorganisationer ökade under året.

För första gången på flera år ökade LO-förbundens sammanlagda medlemsantal. Det var de tre största förbunden (Kommunal, IF Metall och Handelsanställlldas förbund) som stod för hela ökningen. Samtliga de övriga förbunden tappade medlemmar i större eller mindre omfattning.

Mest av alla fackförbund ökade TCO-förbundet Unionen som fick ytterligare närmare 18 000 medlemmar. Bland TCO-förbunden hörde Lärarförbundet till dem som tappade flest medlemmar.

Bland Sacos medlemsförbund tappade Lärarnas Riksförbund medlemmar, men sammantaget ökade antalet medlemmar också i Sacoförbunden.

Utvecklingen av fackförbundens medlemsantal sedan den 31 december 2010 redovisas i Bilaga 4.

Bland de förbund som står utanför centralorganisationerna redovisade Ledarna en medlemsökning med cirka 1 000 personer till 93 400.

Tabell 16.3 LO-förbundens yrkesverksamma medlemmar 31 december 2015, samt förändring sedan 31 december 2014

Förbund	Yrkesverksamma 31 dec 2015	Förändring 2014–2015	Ingår i samverkans-organ eller motsvarande
Svenska Kommunalarbetareförbundet	521 974	7 586	
IF Metall	551 219	551	Facken inom industrin
Handelsanställdas förbund	133 274	3 042	
Svenska Byggnadsarbetareförbundet	78 655	-242	6F Fackförbund i samverkan
Seko, Service och kommunikationsfacket	76 833	-1 802	6F Fackförbund i samverkan
Svenska Transportarbetareförbundet	55 043	-1 468	
GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch	41 444	-805	Facken inom industrin
Hotell- och restaurangfacket	27 980	-490	
Fastighetsanställdas Förbund	27 316	-97	6F Fackförbund i samverkan
Livsmedelsarbetareförbundet	25 587	-328	Facken inom industrin
Svenska Elektrikerförbundet	19 938	-84	6F Fackförbund i samverkan
Svenska Pappersindustriarbetareförbundet	15 007	-470	
Svenska Målareförbundet	11 832	-196	6F Fackförbund i samverkan
Musikerförbundet	2 326	-75	
Summa	**1 288 427**	**5 122**	

Källa: LO

Tabell 16.4 TCO-förbundens yrkesverksamma medlemmar 31 december 2015, samt förändring sedan 31 december 2014

Förbund	Yrkesverksamma 31 dec 2015	Förändring 2014–2015	Ingår i samverkansorgan eller motsvarande
Unionen*	517 857	17 619	Facken inom industrin, PTK
Lärarförbundet**	172 481	-2 474	OFR, PTK
Vision	127 941	3 892	OFR
Vårdförbundet	90 645	-402	OFR, PTK
Fackförbundet ST	65 830	-503	OFR
Finansförbundet	27 975	-559	
Polisförbundet	19 060	-90	OFR
FTF – Facket för försäkring och finans	13 406	138	
Svenska Journalistförbundet	12 498	-411	PTK
Teaterförbundet	6 335	1	OFR, PTK
Försvarsförbundet	2 840	-71	OFR
TullKust	1 892	-54	OFR
Symf, Sveriges yrkesmusikerförbund	1 418	54	PTK
Skogs- och lantbrukstjänstemannaförbundet	799	1	OFR
Summa	**1 060 977**	**17 809**	

* Farmaciförbundet och Unionen gick samman den 1 januari 2014
** Inklusive Svenska folkhögskolans lärarförbund, SFHL.
Källa: TCO

Tabell 16.5 Sacoförbundens yrkesverksamma medlemmar 31 december 2015, samt förändring sedan 31 december 2014

Förbund	Yrkesverksamma 31 dec 2015	Förändring 2014–2015	Ingår i samverkans-organ eller motsvarande
Sveriges Ingenjörer	117 744	2 262	Akademikeralliansen, Facken inom industrin, PTK, Saco-S
Jusek	62 039	1 204	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Lärarnas Riksförbund	60 193	-1 373	OFR, PTK, Saco-S
Akademikerförbundet SSR	51 497	1 633	OFR, PTK, Saco-S
Sveriges Läkarförbund	34 259	660	OFR, PTK, Saco-S
Naurvetarna	27 946	346	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Civilekonomerna	27 480	435	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges universitetslärare och forskare	17 796	330	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
DIK	16 295	-1 955	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Officersförbundet	13 563	218	OFR
SRAT	12 830	1 461	Akademikeralliansen, Saco-S
Fysioterapeuterna	10 773	96	OFR, PTK, Saco-S
Sveriges Arbetsterapeuter	8 483	32	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Arkitekter	8 361	145	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Psykologförbund	8 120	492	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Tandläkarförbund	5 522	8	Akademikeralliansen, Saco-S
Sveriges Skolledarförbund	5 264	-49	Akademkeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Farmaceuter	5 231	129	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Kyrkans Akademikerförbund	4 057	9	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sacoförbundet Trafik och Järnväg	3 428	-67	Akademikeralliansen, Saco-S
Sveriges Veterinärförbund	2 422	57	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Reservofficerarna	1 677	231	Saco-S
Summa	**505 415**	**6 304**	

Källa: Saco

16.4 Utvecklingen under 2016

De siffror som redovisas i tabellerna i detta kapitel sträcker sig fram till år 2015. Det har inte varit möjligt att få säkra siffror för utvecklingen under 2016 för alla förbund i de tre centralorganisationerna. En del siffror var emellertid klara i tid före tryckning och några tendenser var tydliga.

I början av år 2016 fick en mediegranskning av Kommunal stora följder för medlemsutvecklingen. På kort tid begärde 10 000 medlemmar utträde ur förbundet.

Och i slutet av år 2016 hade Kommunal minskat antalet yrkesverksamma medlemmar med 12 000 eller 2,4 procent. Det är siffror som under år 2016 påverkade utvecklingen inte bara i Kommunal utan också bröt den positiva utvecklingen för LO sammanlagt. De stora LO-förbunden IF Metall och Handelsanställdas förbund verkade också förlora medlemmar under år 2016 och mot slutet av året pekade totalsiffrorna mot en minskning av de yrkesverksamma medlemmarna i LO-förbunden med 1,5 procent eller cirka 19 000 medlemmar. Några förbund gick emot den utvecklingen och ökade. Det gällde förbunden inom byggindustrin och Hotell- och restaurangfacket.

Minskningen i Kommunal innebär att Unionen blir den största svenska fackliga organisationen räknat i yrkesverksamma medlemmar. Vid årsskiftet 2016/2017 rapporterade Unionen att medlemsantalet fortsatt öka och att de yrkesverksamma medlemmarna var 538 000.

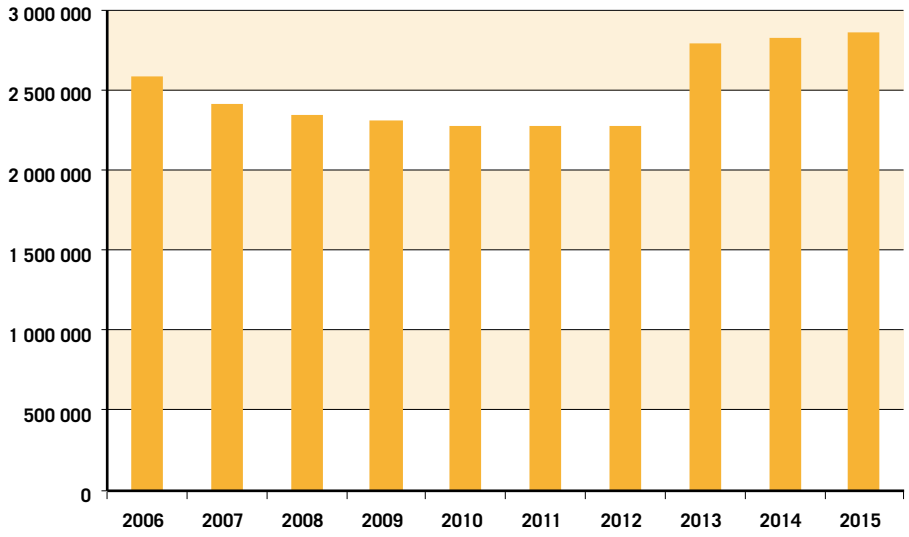
Unionen har ökat mest av TCO-förbunden i flera år, men samtidigt såg TCO också en ökning av medlemsantalet i andra förbund framför allt i offentlig sektor.

Också Sacoförbunden ökar antalet yrkesverksamma medlemmar. När siffrorna för utvecklingen under 2016 var klara hade det skett en ökning med cirka 10 000 medlemmar eller 2,1 procent jämfört med december 2015. Antalet yrkesverksamma medlemmar var cirka 516 000 vid årsskiftet. Av dem var 3 000 medlemmar i Sjöbefälsföreningen som gick in i Sacofederationen den 1 januari 2016.

16.5 Långsiktiga trender

Fram till 2012 minskade antalet yrkesverksamma medlemmar i de fackliga organisationerna totalt sett (**diagram 16.1**). Studerar man utvecklingen för de tre centralorganisationernas sammanlagda medlemsantal ser man därefter en tydlig vändning uppåt. Under 2015 ökade medlemsantalet i samtliga tre centralorganisationers medlemsförbund.

Diagram 16.1 Sammanlagd medlemsutveckling i de fackliga centralorganisationernas medlemsförbund
Yrkesverksamma 2006–2015

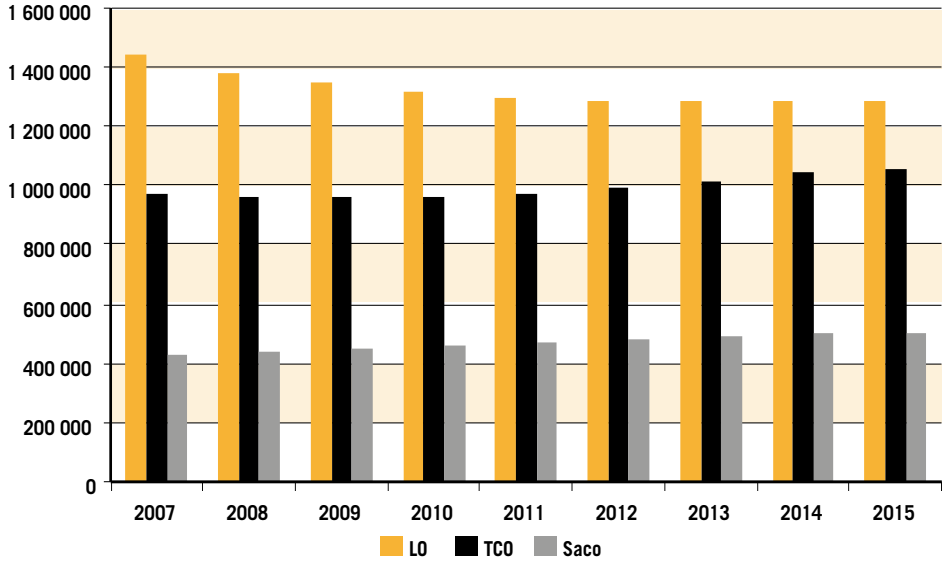


Källor: LO, TCO, Saco, Medlingsinstitutet

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 2015 hade medlemsförbunden i TCO och Saco tillsammans drygt 1,5 miljoner medlemmar och LO-förbunden hade knappt 1,3 miljoner.

Sedan 2010 hade då tjänstemän och akademiker tillsammans ökat med cirka 130 000 medlemmar och LO-förbunden hade minskat med nästan 30 000.

Diagram 16.2 Medlemsutveckling i de fackliga centralorganisationernas medlemsförbund
Yrkesverksamma 2006–2015



Källor: LO, TCO, Saco, Medlingsinstitutet

17. Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning[1]

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

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

Kollektivavtalen har en central roll i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Nio av tio löntagare i Sverige omfattas av kollektivavtal trots frånvaron av lagstiftning om allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Avgörande för kollektivavtalens starka ställning i Sverige är att både anställda och arbetsgivare i betydande utsträckning är organiserade. Den fackliga organisationsgraden har visserligen minskat sedan 1990-talets mitt, men Sverige tillhör fortfarande en grupp av nordiska länder som har den högsta fackanslutningen i världen. Sedan 2009 har det fackliga medlemsras som inträffade under de närmast föregående åren planat ut. I likhet med Danmark och Finland är fortfarande närmare 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, 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 uteblivit hos tjänstemännen och vänts i en mindre uppgång.

Av stor betydelse för kollektivavtalens täckningsgrad är hur väl organiserade arbetsgivarna är. Till skillnad från de fackliga organisationerna har arbetsgivarorganisationerna inte tappat mark de senaste femton–tjugo åren om man som mått använder andelen löntagare på hela arbetsmarknaden med en anställning i företag som är anslutna till en arbetsgivarorganisation.

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

17.1 Kollektivavtalens täckningsgrad[2]

En beräkning avseende 2015 visar att 90 procent av löntagarna i åldern 16–64 år omfattades av kollektivavtal (inklusive så kallade hängavtal), se **tabell 17.1A**. Det var praktiskt taget detsamma som under de sju föregående åren. Om man ser till de senaste tjugo åren råder en påfallande stabilitet även om kollektivavtalens täckningsgrad under perioden 1995–2005 var något högre.

---

1 Kapitlet baseras på text och tabeller från Anders Kjellberg, professor i sociologi vid Lunds universitet. Det har tillkommit i anslutning till forskningsprojektet "Collective Bargaining in Europe" (Etui, Bryssel).

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

Inom privat sektor omfattade kollektivavtalen 2008–2015 cirka 84–85 procent av de anställda jämfört med cirka 90 procent 1995–2005, men flera brott i tidsserien gör att man inte bör dra alltför långtgående slutsatser. Inom offentlig sektor täcks samtliga anställda av kollektivavtal.

Av beräkningar baserade på antalet anställda i åldersgruppen 15–74 år framgår att kollektivavtalens täckningsgrad inom privat sektor var 83 procent 2015, vilket är detsamma som 2013 och 2014 (**tabell 17.1B**). För arbetsmarknaden i sin helhet[3] var andelen anställda med kollektivavtal 89 procent, vilket är ungefär samma nivå som under perioden 2008–2014.

Tabell 17.1A Andel löntagare, i procent, som täcks av kollektivavtal[4]
Ålder 16–64 år

Sektor	1995	2005	2007:1	2007:2	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Privat	90	89	86	/ 82	/ 84	85	84	84	85	84	85*	85
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	94	93	91	/ 88	/ 90	90	89	89	90	89	90*	90

Tabell 17.1B Andel löntagare, i procent, som täcks av kollektivavtal[5]
Ålder 15–74 år

Sektor	2007:2	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Privat	81	/84	85	83	83	84	83	83*	83
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	87	/89	90	89	88	89	88	89*	89

* Sedan förra årsrapporten reviderade tal.
Källa: Anders Kjellberg, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen Lunds universitet (2017).

För femte gången har beräkningar gjorts av kollektivavtalens täckningsgrad fördelat på arbetare och tjänstemän (**tabell 17.2**). Inom privat sektor omfattar kollektivavtalen en klart lägre andel av tjänstemännen (75 procent 2015) än av arbetarna (96 procent). Av betydelse är att hängavtal inte är lika vanliga bland tjänstemän (cirka 21 000 individer 2015) som bland arbetare (cirka 120 000 individer)[6]. Uppgifterna om hängavtalens omfattning bör betraktas med viss försiktighet eftersom en del tjänstemannafack saknar uppgifter om hur många medlemmar som berörs av sådana avtal. För det andra rymmer LO-förbunden en del tjänstemän som i vissa arbetsgivarorganisationers statistik klassificeras som arbetare. Å andra sidan förekommer det att arbetare under medarbetaravtal inte klassificeras som arbetare. Sammantaget innebär detta att kollektivavtalens täckningsgrad sannolikt under-

3 Privat + offentlig sektor 15–74 år.

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

5 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.

6 Till de sammanlagt cirka 140 000 individerna under hängavtal 2015 (120 300 arbetare och 19 900 tjänstemän) tillkommer under reguljära kollektivavtal 2 272 000 individer i privat sektor och 1 354 700 i offentlig sektor eller totalt 3 766 800 individer (16–64 år inklusive hängavtal). I åldern 15–74 år blir motsvarande summa 3 824 200 individer. Antalet anställda i Sverige (privat + offentlig sektor) enligt AKU 4:e kvartalet 2015 var 4 206 100 (16-64 år) respektive 4 309 200 (15-74 år). Folkbokförda i Sverige som arbetar utomlands ingår inte i dessa siffror. För en närmare redogörelse av beräkningarna se Bilaga 5.

skattas bland tjänstemännen och överskattas bland arbetarna. Som framgår av tabell 17.2 är skillnaden mellan arbetare och tjänstemän betydligt mindre vad gäller andelen som omfattas av reguljära kollektivavtal inom privat sektor: 87 respektive 74 procent 2015.

Tabell 17.2 Andel arbetare och tjänstemän 16–64 år, i procent, som täcks av kollektivavtal 2011–2015

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	94*	9	85*	100	95*
Tjänstemän	77*	1	76*	100	86*
Alla	85*	5	80*	100	90*
2015					
Arbetare	96	9	87	100	97
Tjänstemän	75	1	74	100	85
Alla	85	5	80	100	90

* Sedan förra årsrapporten reviderade tal.
Anmärkning: Avrundningar medför i vissa fall att summan av hängavtal och övriga avtal inte alltid är lika med kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor.
Källa: se tabell 17.1.

Enligt tabell 17.2 ökade andelen arbetare under reguljära kollektivavtal inom privat sektor med åtta procentenheter mellan 2011 och 2015. Mycket talar för att detta ger en starkt överdriven bild av utvecklingen och avspeglar svårigheterna att beräkna kollektivavtalens omfattning för arbetare och tjänstemän separat. Det förefaller mindre sannolikt att hela 96 procent av de privatanställda arbetarna 2015 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 som i privat sektor var organiserade i ett LO-förbund år 2015 översteg antalet arbetare i TCO- och Sacoförbunden med 22 000 individer (exklusive studerandemedlemmar som deltidsarbetar i LO-yrken). Det motsvarar cirka 3 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 som omfattas av reguljära avtal och hängavtal på arbetarsidan blir resultatet att 78 procent av tjänstemännen i privat sektor år 2015 täcktes av kollektivavtal och 93 procent av arbetarna (**tabell 17.3**). Det blir med andra ord en klart mindre skillnad mellan privatanställda tjänstemän och arbetare än de 75 procent respektive 96 procent som anges i tabell 17.2.

Tabell 17.3 Andel arbetare och tjänstemän 16–64 år, i procent, som täcks av kollektivavtal 2014 och 2015 (justerade tal)

Kategori	Privat sektor	- därav		Offentlig sektor	Alla sektorer
		Hängavtal	Övriga avtal		
2014					
Arbetare	92*	9	83*	100	94
Tjänstemän	79*	2	78*	100	87*
Alla	85*	5	80*	100	90*
2015					
Arbetare	93	9	84	100	94
Tjänstemän	78	2	77	100	86
Alla	85	5	80	100	90

* Sedan förra årsrapporten reviderade tal.
Anmärkning: Avrundningar medför i vissa fall att summan av hängavtal och övriga avtal inte alltid är lika med kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor.
Källa: se tabell 17.1.samt beräkningar utifrån statistik framtagen av SCB.

De femton procentenheters differens mellan arbetare och tjänstemän som redovisas i tabell 17.3 inom privat sektor avseende kollektivavtalens täckningsgrad 2015 krymper till åtta 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 knappt var fjärde arbetare 2015). Följaktligen får den 100-procentiga täckningsgraden inom offentlig sektor störst genomslag hos tjänstemännen.

17.2 Fack och arbetsgivare: utveckling av organisationsgraden[7]

Den fackliga organisationsgraden har gått ned sedan 1990-talets mitt (**tabell 17.4**). Under åren 2007 och 2008 var nedgången så kraftig att man kan tala om ett medlemsras. Bland privatanställda löntagare sjönk den fackliga organisationsgraden mellan 2006 och 2008 från 71 till 65 procent (årsgenomsnitt). Även den totala fackanslutningen sjönk med sex procentenheter eller från 77 procent 2006 till 71 procent 2008. Därefter har en stabilisering ägt rum. Ur ett internationellt perspektiv är organisationsgraden fortfarande mycket hög i Sverige.

Till skillnad från den fackliga anslutningen har arbetsgivarnas organisationsgrad varit relativt stabil de senaste tio–femton åren, om man som mått använder andelen löntagare i företag och verksamheter som är anslutna till en arbetsgivarorganisation. En konsekvens är att arbetsgivarnas organisationsgrad i både privat sektor och totalt sett numera är avsevärt högre än den fackliga organisationsgraden. År 2015 arbetade 82 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 år 2000 nästan densamma hos facken (81 procent) och arbetsgivarna (83 procent), men därefter har en betydande olikhet uppstått. År 2015 var organisationsgraden för arbetsgivarna 19 procentenheter högre än för löntagarna. Fackmedlemmarna utgjorde detta år 69 procent av alla anställda medan de till en arbetsgivarorganisation anslutna företagen och verksamheterna omfattade 88 procent av samtliga anställda.

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

Tabell 17.4 Andel löntagare i procent som täcks av arbetsgivarorganisationer respektive tillhör fackföreningar

	Facklig organisationsgrad												
Sektor	**1993**	**2000**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**
Privat	78	74	72	71	68	65	65	65	65	65	65	64	64
Offentlig	94	92	89	88	86	84	84	85	83	83	83	82	81
Alla	85	81	78	77	73	71	71	71	70	70	70	70	69
	Andel anställda hos arbetsgivare anslutna till arbetsgivarorganisationer												
Sektor	**1995**	**2000**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**
Privat	77	75	78	77	77	/ 80	81	80	80	81	80	82*	82
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	86	83	86	85	84	/ 87	88	87	86	87	87	88*	88

* Sedan förra årsrapporten justerade tal.
Anmärkning: Angående brottet mellan 2007 och 2008 i arbetsgivarnas organisationsgrad, se anmärkning under tabell 17.1.
Källa: se tabell 17.1.

Andelen fackligt anslutna löntagare har sjunkit sedan mitten av 1990-talet och allra mest bland de unga (**tabell 17.5**).

Tabell 17.5 Facklig organisationsgrad 2006–2016

Ålder	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**Kv 1-3 2015**	**Kv 1-3 2016**	**2006–2015**	**2015-2016**
16–24 år	46	40	36	35	34	34	36	36	35	35	34	35	-11	*
25–29 år	68	64	61	59	60	58	57	58	58	59	59	59	-9	0
Summa 16–29 år	58	53	49	48	48	47	47	47	47	48	47	49	-10	*
30–44 år	77	74	72	72	73	72	71	71	71	70	70	70	-7	0
45–64 år	85	82	81	80	80	80	80	80	80	79	79	79	-6	0
Summa 16–64 år	77	73	71	71	71	70	70	70	70	69	69	69	-8	0

* Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2015 avviker från årsgenomsnittet 2015.
Anmärkning: Anställda årsgenomsnitt för åren 2006-2015 samt genomsnittet för kvartalen 1–3 åren 2015 och 2016 (AKU, SCB). Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna exkluderade.
Källa: Se tabell 17.1

17.3 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 17.6**). 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 enheter) eller offentlig sektor (minus fyra enheter). Mellan 2006 och 2008 sjönk andelen fackligt anslutna arbetare från 77 till 71 procent. Till skillnad från bland tjänstemännen har nedgången bland arbetarna fortsatt: till 70 procent 2009, 69 procent 2010, 67 procent 2011–2012, 66 procent 2013, 64 procent 2014, 63 procent 2015 och enligt preliminära siffror 62 procent 2016. Tvärtom steg andelen fackligt anslutna tjänstemän från 72 procent 2009 till 73 procent 2010–2013 och 74 procent 2014-2016. Den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare (arbetare och tjänstemän) sjönk mellan 2014 och 2015 från 70 till 69 procent där den enligt preliminära siffror för 2016 fortfarande ligger kvar[8].

8 För 2016 föreligger vid tidpunkten för denna sammanställning (januari 2017) inga uppgifter om årsgenomsnittet för fackligt anslutna. För att ändå få en bild av utvecklingen har den genomsnittliga organisationsgraden för de tre första kvartalen 2015 respektive 2016 tagits fram (tabellerna 17.5 och 17.6).

Sedan 2006 har andelen fackligt anslutna bland privatanställda gått ned avsevärt mer bland arbetare än bland tjänstemän bland vilka en återhämtning ägt rum (minus 15 procentenheter respektive oförändrat vid en jämförelse mellan 2006 och 2016). Som följd av detta är tjänstemännens organisationsgrad inom privat sektor idag högre än arbetarnas (69 respektive 59 procent enligt preliminära siffror) medan det var tvärtom år 2006 (69 respektive 74 procent). Om heltidsstuderande som arbetar vid sidan av studierna inkluderas blir arbetarnas organisationsgrad inom privat sektor 57 procent 2015 (årsgenomsnitt). Räknat på detta sätt var således drygt fyra av tio privatanställda arbetare inte fackligt anslutna 2015.

Tabell 17.6 Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän per bransch och sektor 2006–2016[9]

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Kv 1-3 2015	Kv 1-3 2016	2006–2015	2015–2016
A. Arbetare														
Industri m.m.	84	81	81	81	79	78	78	77	76	76	76	75	-8	-1
Byggverksamhet	81	77	73	73	71	69	69	68	67	65	65	66	-16	+1
Parti- och detaljhandel	64	61	57	56	57	56	56	56	53	52	51	54	-12	*
Övrig privat service	67	62	58	57	57	55	55	54	54	51	51	50	-16	-1
därav hotell & rest.	52	47	40	36	36	33	32	30	29	28	28	28	-24	0
Summa privat service	66	62	58	56	57	55	55	54	53	51	51	51	-15	0
Summa privat sektor	74	70	67	66	65	64	63	62	61	59	59	59	-15	0
Offentlig sektor	87	85	83	82	83	80	80	79	77	77	76	74	-10	*
Samtliga arbetare	77	74	71	70	69	67	67	66	64	63	63	62	-14	-1

* Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2015 avviker från årsgenomsnittet 2015.

9 Anställda 16–64 år årsgenomsnitt för åren 2006–2015 samt genomsnittet för kvartalen 1–3 åren 2015 och 2016. 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 2009–2016 enligt SNI 2007. Om heltidsstuderande som arbetar deltid inkluderas blir den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare 68 procent 2015 (årsgenomsnitt) i stället för 69 procent. Lägst andel fackligt anslutna kan då konstateras för arbetare inom hotell- och restaurangbranschen med 25 procent 2015 mot 28 procent då heltidsstuderande exkluderas. Branschen kännetecknas av att många studerande arbetar där vid sidan om studierna. Med deltidsanställda heltidsstuderande inkluderade var arbetarnas organisationsgrad 2015 (årsgenomsnitt) 62 procent (57 procent i privat sektor) och tjänstemännens 73 procent (67 procent i privat sektor).

Tabell 17.6 (fortsättning) Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän per bransch och sektor 2006–2016

B. Tjänstemän***	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Kv 1-3 2015	Kv 1-3 2016	2006–2015	2015–2016
Industri m.m.	80	76	75	76	77	78	79	80	79	80	79	80	0	*
Parti- och detaljhandel	62	59	56	58	61	59	60	61	63	64	64	66	+2	+2
Övrig privat service	66	63	61	63	63	64	65	65	66	66	66	67	0	+1
Summa privat service	65	62	60	62	63	63	64	65	65	66	66	67	+1	+1
Summa privat sektor	69	65	63	65	65	65	67	67	68	68	68	69	-1	+1
Offentlig sektor	89	86	85	85	86	85	84	84	84	83	84	84	-6	*
Samtliga tjänstemän	77	73	72	72	73	73	73	73	74	74	74	74	-3	0
C. Löntagare totalt														
Industri m.m.	82	79	79	79	78	78	79	78	77	77	77	77	-5	0
Byggverksamhet	79	75	71	71	70	68	67	67	67	65	65	65	-14	0
Parti- och detaljhandel	63	60	57	57	58	57	58	59	58	58	57	60	-5	*
Övrig privat service	67	63	60	61	61	61	61	61	61	61	61	61	-6	0
därav hotell & rest.	52	49	41	36	38	37	36	34	34	34	34	33	-18	-1
Summa privat service	66	62	59	60	60	60	61	61	61	60**	60	61	-6	+1
Summa privat sektor	71	68	65	65	65	65	65	65	64	64	64	64	-7	0
Offentlig sektor	88	86	84	84	84	83	83	83	82	81	82	80	-7	*
Samtliga löntagare	77	73	71	71	71	70	70	70	70	69	69	69	-8	0
Män	74	71	68	68	68	67	68	67	67	66	66	66	-8	0
Kvinnor	80	76	74	74	75	73	73	73	73	73	72	72	-7	*

* Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2015 avviker från årsgenomsnittet 2015.
** Reviderat tal sedan förra årsrapporten.
*** 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 17.6) 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 2016 *sjönk* med sex procentenheter samtidigt som tjänstemännens fackanslutning *steg* med fyra enheter.

Även inom de privata tjänstenäringarna går utvecklingen isär. Mellan 2008 och 2016 *sjönk* arbetarnas organisationsgrad med sju procentenheter medan tjänstemännens *steg* med lika många enheter. För perioden 2006–2016 i sin helhet sjönk den genomsnittliga fackanslutningen bland arbetarna i den privata tjänstesektorn med 15 procentenheter (från 66 till 51 procent) men steg med två enheter bland tjänstemännen (till 67 procent). Som en konsekvens är tjänstemännen idag i högre utsträckning än arbetarna fackanslutna i denna sektor. Allra störst är arbetarnas fackliga tillbakagång inom hotell- och restaurangbranschen: 52 procent fackanslutna 2006, 36 procent 2010 och 28 procent 2015 samt preliminärt 2016 (25 procent om heltidsstuderande som arbetar deltid inkluderas; avser årsgenomsnitt 2015).

Om de preliminära siffrorna för 2016 står sig när årsgenomsnittet föreligger betyder det att tjänstemännens genomsnittliga organisationsgrad numera är tolv procentenheter högre än arbetarnas eller 74 respektive 62 procent.

17.4 Andelen fackligt anslutna ur ett internationellt perspektiv

Internationellt sett har Sverige, Finland och Danmark en mycket hög facklig organisationsgrad, närmare 70 procent (**tabell 17.7**). Gemensamt för dessa tre länder och Belgien är förekomsten av fackliga arbetslöshetskassor. Norge lämnade det så kallade Gentsystemet 1938 men har ändå en internationellt sett hög facklig anslutning. Både den norska och den belgiska organisationsgraden utmärks av stabilitet, vilket kontrasterar mot den nedgång som inträffat i Sverige, Finland och Danmark.

Den fackliga organisationsgradens nedgång på tolv procentenheter i Sverige 2000–2015 är stor även ur ett internationellt perspektiv. Av de 31 länderna i tabell 17.7 är tappet i *procentenheter* större endast i Slovenien, Tjeckien, Slovakien och Turkiet (med reservation för att flera länder saknar data för hela perioden). *Relativt sett* är den fackliga tillbakagången emellertid avsevärt större än i Sverige i tolv av länderna (minst cirka 25-procentig nedgång). I Slovenien, Tjeckien, Slovakien, Ungern, Litauen och Estland är det fråga om en halverad eller drygt halverad andel fackligt anslutna. I Turkiet förlorade fackföreningarna åtta av tio medlemmar mellan 2000 och 2013. Även i Australien har fackföreningarna gjort mycket stora medlemsförluster. Däremot har organisationsgraden inte minskat alls i Italien och Spanien. USA, Sydkorea och Frankrike kännetecknas av relativt stabil anslutningsgrad, men på en mycket låg nivå. Bland de tre största ekonomierna i tabell 17.7 tillhör färre än var femte anställd en facklig organisation i Tyskland och Japan, i USA endast var nionde.

Tabell 17.7 Facklig organisationsgrad för löntagare i 31 länder 2000–2015

	2000	2005	2006	2010	2012	2013	2014	2015	2000–senaste procentenheter*	2000–senaste procent**
Sverige	81	78	77	71	70	70	70	69	-12	-15
Finland	76	71	71	70	69	69	–	–	-7	-9
Danmark	75	72	69	69	69	70	69	67	-8	-11
Belgien	56	54	55	54	55	55	–	–	-1	-2
Norge	53	53	53	52	52	52	52	52	-1	-2
Italien	35	34	34	36	37	37	–	–	+2	+6
Irland	36	33	32	35	34	34	–	–	-2	-6
Kanada	31	30	30	30	30	30	29	29	-2	-6
Österrike	37	33	31	28	27	27	–	–	-10	-27
Storbritannien	30	29	28	27	26	26	25	25	-5	-17
Grekland	27	24	24	22	23	22	–	–	-5	-19
Slovenien	42	37	31	25	22	21	–	–	-21	-50
Tyskland	25	22	21	19	18	18	–	–	-7	-28
Nederländerna	23	21	20	19	19	18	–	–	-5	-22
Portugal	22	21	21	19	18		–	–	-4	-18
Japan	21	19	18	19	18	18	18	17	-4	-19
Spanien	17	15	14	17	17	17	–	–	0	0
Schweiz	20	19	19	17	16	16	16	–	-4	-20
Australien	26	22	20	18	18	17	15	–	-11	-42
Mexiko	16	17	16	14	14	14	14	–	-2	-13
Tjeckien	27	20	19	17	14	13	–	–	-14	-52
Slovakien	32	23	21	15	14	13	–	–	-19	-59
Lettland	20		17	15	13		–	–	-7	-35
Polen	17	18	16	15	13		–	–	-4	-24
USA	13	12	12	12	11	11	11	11	-2	-15
Ungern	22	17	16	13	11	10	–	–	-12	-55
Sydkorea	12	10	10	10	10	10	10	–	-2	-17
Litauen	17		11	10	9		–	–	-8	-47
Frankrike	8	8	8	8	8	8	–	–	0	0
Turkiet	28	17	14	9	7	6	–	–	-22	-79
Estland	14	10	8	8	6	6	–	–	-8	-57

* Förändring i procentenheter mellan 2000 och senast tillgängliga data.
** Förändring i procent.
Anmärkning: Lettland 2000 avser 2003, Litauen 2000 avser 2001.
Källor: Sverige samt Danmark 2000-2012 Anders Kjellberg Kollektivavtalens täckningsgrad och organisationsgraden hos fackförbund och arbetsgivarförbund (2017); Danmark 2013-2015: beräkningar av Christian Lyhne Ibsen, Köpenhamns universitet; Finland: IDS (Income Distribution Survey) från Petri Böckerman, Labour Institute for Economic Research, Helsingfors och OECD (2012-); Norge: beräkningar av Torgeir Aarvaag Stokke respektive Kristine Nergaard, Fafo Oslo; Belgien, Italien, Irland, Österrike, Slovenien, Tyskland, Portugal, Nederländerna, Spanien, Schweiz 2000-2013, Tjeckien, Slovakien, Lettland, Sydkorea (2000-2012), Litauen och Frankrike: J. Visser, ICTWSS Data base. version 5.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam. September 2016; Sydkorea 2013: Databook of International Labour Statistics 2016. Tokyo: Japan Institute for Labour Policy and Training; Japan: Japan Institute for Labour Policy and Training; Kanada: "Unionization rates falling" (2000-2014), Labour Force Survey table 282-0223 unionization rate (2015) Statistics Canada; Storbritannien: Trade Union Membership 2015, London: Department for Business, Innovation & Skills; USA: Union Members 2015 samt föregångare, Washington: Bureau of Labor Statistics; Grekland, Schweiz 2014, Australien, Mexiko, Polen, Ungern, Turkiet och Estland: OECD Employment and Labour Market Statistics.

18. 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 finns det i vissa avtal bestämmelser om löneutrymmets storlek och hur det ska fördelas på grupper och individer. I andra fall bestämmer lokala parter om både 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 lokal till central lönebildning. I skalans ena ände finns så kallade sifferlösa avtal eller processavtal med individanpassad lokal lönebildning utan något centralt angivet utrymme. I den andra änden av skalan finns avtal med ett centralt angivet utrymme som fördelas generellt. I den senare gruppen ryms avtal med tariffer, men också ackordsbaserade avtal.

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

18.1 De sju avtalskonstruktionerna

Medlingsinstitutet hade den 31 december 2016 registrerat 668 centralt tecknade kollektivavtal[1] 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 typ[2]. 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. Vidare är det enbart i de så kallade sifferlösa avtalen som löneutfallet kan bli noll vid en oenighet.

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 3.

2 Antalet anställda som omfattas baseras på de avtal som är registrerade hos Medlingsinstitutet och uppgår till cirka 3,5 miljoner.

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 2016

- **Lärare**, Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./. Lärarförbundet 140 000, och Lärarnas Riksförbund 47 400

- **RALS**, Arbetsgivarverket ./. Saco-S 107 000
- **Hälso- och Sjukvård**, Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./. Vårdförbundet, 103 900, Fysioterapeuterna 6 600
- **Akademikeralliansen**, Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./. Akademikerallian-sen 49 600
- **Allmän kommunal verksamhet**, Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./. Vision 89 000, Akademikerförbundet SSR 29 000, Ledarna 9 700 och Teaterförbundet 400

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 2016

- **RALS**, Arbetsgivarverket ./. OFR/S, P och O, 112 000
- **Teknikavtal för tjänstemän**, Teknikarbetsgivarna ./. Sveriges Ingenjörer 58 400
- **IT-branschen,** IT&Telekomföretagen ./. Unionen 50 000
- **Äldreomsorg,** Föreningen Vårdföretagarna ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet 30 000
- **IT-branschen**, IT&Telekomföretagen ./. Sveriges Ingenjörer, Jusek, Civilekonomerna 22 500

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 2016

- **Teknikavtal tjänstemän**, Teknikarbetsgivarna ./. Unionen 69 400
- **Bankanställda**, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, BAO ./. Finansförbundet 38 300
- **I-avtalet**, Innovations- och Kemiarbetsgivarna, IKEM ./. IF Metall 20 000
- **Tjänstemannaavtal**, Innovations- och Kemiarbetsgivarna, IKEM ./. Unionen 17 500
- **Spårtrafik**, Almega Tjänsteförbunden ./. Seko – Service- och kommunikationsfacket 12 000

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 2016

- **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**, Industriarbetsgivarna ./. 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 2016

- **Teknikavtal**, Teknikarbetsgivarna ./. IF Metall 117 000
- **Livsmedelsavtal**, Livsmedelsföretagen ./. Livsmedelsarbetareförbundet 25 000
- **Tjänstemän handeln**, Svensk Handel ./. Unionen 24 000
- **Tjänstemannaavtal,** Visita ./. Unionen 20 000
- **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 2016

- **Detaljhandel**, Svensk Handel ./. Handelsanställdas förbund 200 000
- **Hotell- och restaurangavtalet**, Visita ./. Hotell- och restaurangfacket 60 000
- **Träindustriavtalet**, Trä- och Möbelföretagen ./. GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch 27 000
- **Partihandel**, Svensk Handel ./. Handelsanställdas förbund 21 000
- M**assa- och Pappersindustri**, Industriarbetsgivarna ./. 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 2016

- **Byggavtalet**, Sveriges Byggindustrier ./. Svenska Byggnadsarbetareförbundet 58 000
- **Transportavtalet**, Biltrafikens Arbetsgivareförbund ./. Svenska Transportarbetareförbundet 42 000
- **Bussbranschavtalet,** Sveriges Bussföretag ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet 21 000
- **Teknikinstallationsavtalet**, VVS Företagen ./. Svenska Byggnadsarbetareförbundet 20 000
- **Säkerhetsföretag**, Almega Tjänsteförbunden ./. Svenska Transportarbetareförbundet 17 000

18.2 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.

18.3 Central och lokal lönebildning

Avtalens konstruktion beror ytterst på parternas lönepolitiska mål och förutsättningarna för förhandlingarna.

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 en möjlighet att använda lönen som styrmedel.

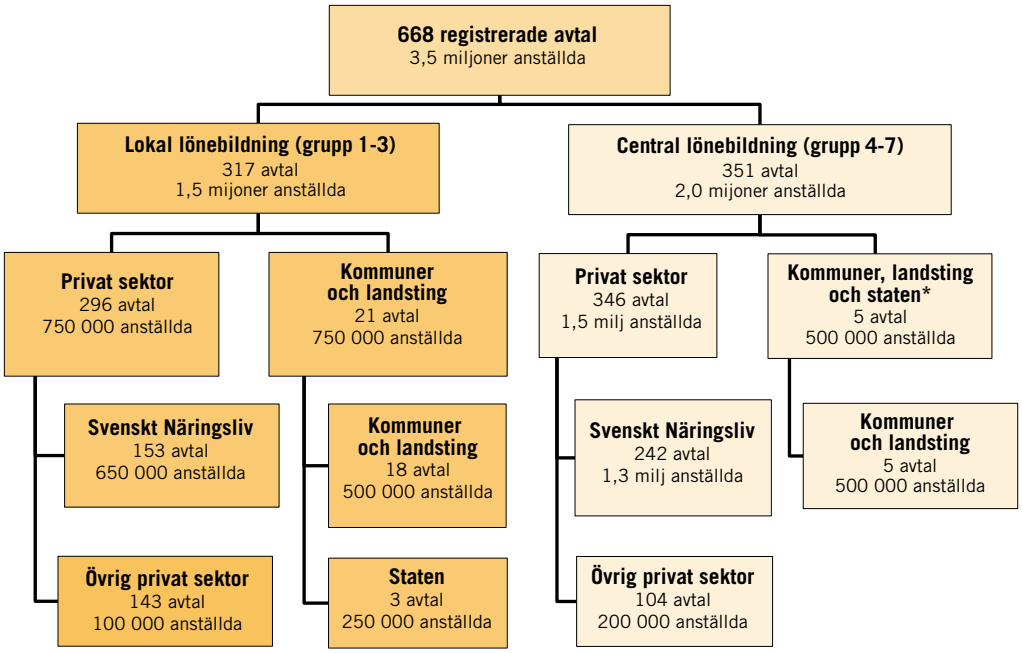
Bland arbetstagarorganisationerna skiljer sig synen på avtalskonstruktionerna. Akademikernas och tjänstemännens organisationer är i regel mer benägna att bejaka trenden mot mer lokal lönebildning än LO-förbunden är.

Staten, och därmed Medlingsinstitutet[3], ska förhålla sig neutral till vilken avtalskonstruktion parterna väljer – om förhandlingarna förläggs på central nivå, förbundsnivå, lokal nivå eller individuellt mellan arbetstagare och arbetsgivare.

Som framgår av **diagram 18.1** fördelar sig de 668 avtalen relativt jämnt mellan lokal lönebildning (konstruktionerna 1 till och med 3) och central lönebildning (konstruktionerna 4 till och med 7). Räknat i antal anställda som berörs är det dock stor skillnad – det är 500 000 fler som omfattas av avtal med central lönebildning.

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

Diagram 18.1 Central och lokal lönebildning uppdelat efter sektor



*Avtal med central lönebildning saknas inom staten
Källa: Medlingsinstitutet

Den lokala lönebildningens utbredning skiljer sig mycket mellan privat sektor, kommuner och landsting samt staten. Som framgår av diagrammet omfattas de flesta anställda i privat sektor av central lönebildning (1,5 miljoner av sektorns totala antal på drygt 2,2 miljoner), medan de flesta anställda inom kommuner och landsting och staten omfattas av avtal där lönebildningen sker lokalt (750 000 av totalt drygt 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.

I kapitel 19 finns en mer detaljerad presentation hur de anställda fördelas efter olika avtalskonstruktioner med mera.

18.4 Avtalskonstruktion och löneutfall

Det finns en samsyn bland arbetsmarknadens parter om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll, som har kommit att innebära att industrins avtal är normerande.

I årsrapporten för 2014[4] 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 skrivningar i förhandlingsordningsavtal och genom parternas samordning och samverkan. En tydlig hållning från Medlingsinstitutet har också bidragit till att upprätthålla märkets tillämpning.

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

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].

Rapporten visade 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.

På hösten 2016 presenterade Saco en rapport[6] med resultat som gick i samma riktning. Den individuella löneutvecklingen är enligt rapporten densamma inom olika avtalskonstruktioner. Andra lönepåverkande faktorer som byte av jobb och position verkar spela större roll.

5 Medlingsinstitutet 2015

6 Sifferlösa avtal och andra avtalskonstruktioner (Saco 2016)

19. Översikt av samtliga avtal

Vid 2016 års utgång fanns 668 registrerade kollektivavtal om löner och allmänna villkor, där Medlingsinstitutet har information om avtalsperioder och avtalskonstruktioner med mera. Till dessa avtal ska läggas ett antal särskilda avtal med utbildningsinnehåll – till exempel yrkesintroduktionsavtal.

Den svenska arbetsmarknaden och dess struktur är i ständig förändring. Det är dock inte enbart ålders-, yrkes- och branschsammansättning som förändras utan också kollektivavtalens innehåll och utformning.

De avtal som Svenskt Näringslivs medlemsorganisationer har omfattar drygt hälften av alla anställda på den svenska arbetsmarknaden och dominerar därmed privat sektor[1]. 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 avtal.

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

19.1 Avtalens fördelning efter sektor

I **tabell 19.1** redovisas antalet kollektivavtal om löner och allmänna villkor samt antalet anställda som berörs i respektive sektor[2].

Tabell 19.1 Antal avtal respektive antal anställda fördelat efter sektor 2016

	Antal avtal	Antal anställda
Privat sektor	642	2 221 000
Svenskt Näringsliv	395	1 955 000
därav Industriavtalet	55	505 000
Övrig privat sektor	247	266 000
Offentlig sektor	26	1 253 000
Kommuner och landsting	23	1 020 000
Staten	3	233 000
Totalt	**668**	**3 474 000**

Källa: Medlingsinstitutet

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.

1 Läs mer om avtalens täckningsgrad i kapitel 17.

2 Se bilaga 3 om hur Medlingsinstitutet beräknar antalet avtal och antalet anställda som omfattas av olika avtal.

Av arbetsmarknadens 668 avtal har Svenskt Näringslivs organisationer tecknat 395 avtal medan övriga arbetsgivarorganisationer inom privat sektor står för 247 avtal. De övriga 26 avtalen finns i offentlig sektor. Det finns alltså många avtal i den privata sektorn utanför Svenskt Näringsliv, men som framgår av tabellen omfattar de avtalen förhållandevis få 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.

Ett exempel på en arbetsgivarorganisation utanför Svenskt Näringsliv som tecknar många avtal är Kommunala Företagens Samorganisation, KFS, som har 82 avtal vilka omfattar sammanlagt cirka 40 000 anställda.

19.2 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 19.2** presenteras en schematisk fördelning av de sju avtalskonstruktionerna[3].

Tabell 19.2 Grad av lokalt respektive individuellt inflytande i avtalen

		Lönesättning, löneutrymmets fördelning,		
		Generellt	**Individuellt med individgaranti**	**Individuellt**
Fastställande av löneutrymme, lönebildning	**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 och lönepott
7. Generell höjning

Källa: Medlingsinstitutet

3 För en närmare beskrivning av avtalskonstruktionerna se kapitel 18. Där förklaras också begreppet "stupstock" mer ingående.

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.

19.2.1 Det lokala och individuella inflytandet är stort

I **tabell 19.3** redovisas andelen anställda utifrån fördelningen i tabell 19.2. Som framgår av tabellen omfattas 59 procent av de anställda år 2016 av avtal som innebär att löneutrymmet fastställs av centrala parter. För 24 procent fastställs löneutrymmet helt av lokala parter (avtalskonstruktion 1).

Andelen anställda som omfattas av avtal med någon form av individgaranti uppgår till cirka 40 procent[4]. Det betyder att majoriteten, cirka 60 procent, av de anställda omfattas av avtal utan angivna individgarantier.

Tabell 19.3 Andel anställda efter grad av inflytande i avtalen 2016

		Generellt	Individuellt med individgaranti	Individuellt	Totalt
Samtliga avtal	**Lokalt**	–	–	24	24
	Lokalt med stupstock	–	6	12	18
	Centralt	10	25	24	59
	Totalt	**10**	**31**	**60**	**100**

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

Jämfört med 2015 har det inte skett några större omfördelningar mellan de olika avtalskonstruktionerna[5]. I vissa fall har det skett omklassificeringar som egentligen inte rör förändringar i avtal utan snarare hur Medlingsinstitutet tolkar konstruktionerna i avtalen.

19.2.2 Avtalskonstruktionernas fördelning efter facklig centralorganisation

Det är stora skillnader på hur avtalskonstruktionerna fördelar sig efter facklig tillhörighet. I **tabell 19.4** redovisas andelen anställda efter avtalskonstruktion och facklig centralorganisation.

4 Totalsumman av ”generellt” 10 procent och ”individuellt med individgaranti” 31 procent alltså 41 procent.

5 Se också Avtalsrörelsen och lönebildningen 2015.

Tabell 19.4 Andel anställda efter grad av inflytande i avtalen
Uppdelat efter facklig centralorganisation 2016

		Generellt	Individuellt med individgaranti	Individuellt	Totalt
LO-förbund	**Lokalt**	–	–	0	0
	Lokalt med stupstock	–	2	4	6
	Centralt	18	39	37	94
	Totalt	18	41	41	100
TCO-förbund	**Lokalt**	–	–	39	39
	Lokalt med stupstock	–	15	22	36
	Centralt	1	13	10	24
	Totalt	1	28	71	100
Sacoförbund	**Lokalt**	–	–	68	68
	Lokalt med stupstock	–	0	24	24
	Centralt	0	0	8	8
	Totalt	0	0	100	100
Ej knuten till centralorganisation	**Lokalt**	–	–	84	84
	Lokalt med stupstock	–	0	0	0
	Centralt	16	0	0	16
	Totalt	16	0	84	100

Anmärkning: Siffran noll innebär att det är möjligt att teckna avtal, men att det inte gjorts eller att så få anställda berörs att värdet avrundas till noll. På grund av avrundningseffekter summerar inte procenttalen alltid till 100.
Källa: Medlingsinstitutet

I *LO-förbundens* avtal bestäms löneutrymmet för närmare 95 procent av de anställda i de centrala avtalen och 59 procent[6] av de anställda har någon form av individgaranti 2016.

Sacoförbundens avtal har en helt annan profil. Andelen anställda vars löneutrymme bestäms i centrala avtal var 8 procent år 2016. Endast ett fåtal anställda omfattas av någon form av individgaranti. I tabellen är andelarna avrundade till noll.

För anställda som omfattas av avtal slutna av ett *TCO-förbund* bestäms löneutrymmet centralt för 24 procent år 2016. Individgarantier omfattar 29 procent (1+28) av de anställda år 2016.

19.2.3 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 19.5** redovisas de sju avtalskonstruktionerna inom respektive sektor.

6 LO-förbund totalt kolumnerna ”Generellt” (18 procent) och ”Individuellt med individgaranti” (41 procent).

Tabell 19.5 Avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor 2016
Andel anställda, procent

Avtalskonstruktion	Privat	Staten	Kommuner och landsting	Samtliga sektorer
1. Lokal lönebildning	10	46	49	24
Arbetare*	0	0	0	0
Tjänstemän	24	49	99	51
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	14	54	0	12
Arbetare*	5	100	0	4
Tjänstemän	27	51	0	22
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	9	0	0	6
Arbetare*	3	0	0	2
Tjänstemän	17	0	0	9
4. Lönepott utan individgaranti	14	0	50	24
Arbetare*	13	0	100	37
Tjänstemän	17	0	0	9
5. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti	17	0	0	11
Arbetare*	18	0	0	13
Tjänstemän	15	0	0	8
6. Generell höjning och lönepott	22	0	0	14
Arbetare*	36	0	0	26
Tjänstemän	0	0	0	0
7. Generell höjning	15	0	1	10
Arbetare*	25	0	0	18
Tjänstemän	1	0	1	1

* 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 19.5 är det framför allt kommuner, landsting och staten som berörs av dessa avtalskonstruktioner. Inom staten finns inget centralt angivet utrymme i något avtal[7], medan avtalet mellan SKL och Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) innehåller ett centralt angivet utrymme (avtalskonstruktion 4).

I privat sektor dominerar avtalskonstruktionerna 5 och 6, där arbetarna i huvudsak omfattas av avtalskonstruktion 6 (36 procent av arbetarna) och tjänstemännen av avtalskonstruktion 5 (15 procent år 2016). Därutöver är avtalskonstruktion 7 vanligt förekommande i arbetaravtal (25 procent) och avtalskonstruktion 2 i tjänstemannaavtal (27 procent).

Avtalskonstruktion 3 förekommer enbart i privat sektor, där 3 procent av arbetarna och 17 procent av tjänstemännen omfattas av avtalskonstruktionen.

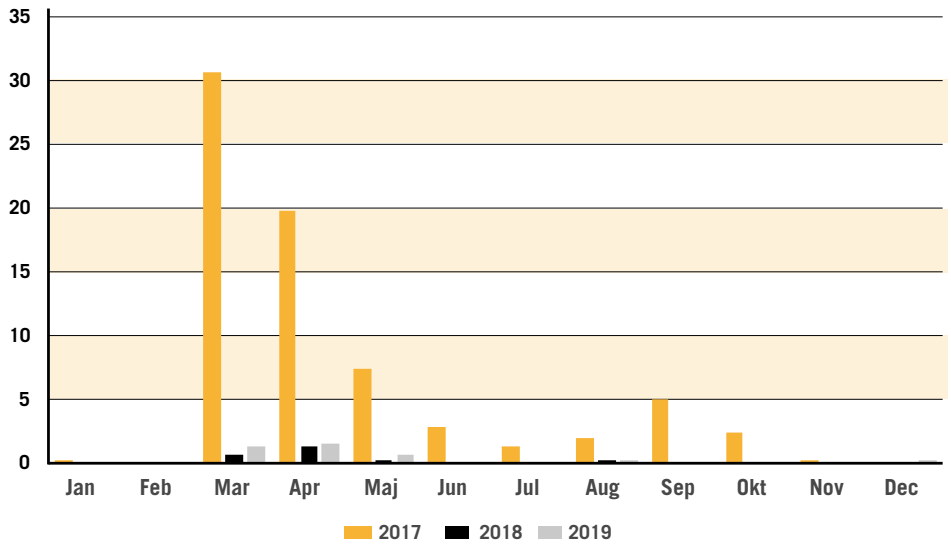
7 Bortsett från så kallade stupstockar som anger löneutrymme om de lokala parterna inte kommer överens.

19.3 Utlöpningstidpunkter

I **diagram 19.1** redovisas andelen avtal fördelat efter utlöpningstidpunkt som läget var den sista december 2016. I **diagram 19.2** redovisas dessutom andelen anställda fördelat efter avtalens utlöpningstidpunkt. Diagrammen baseras på såväl de avtal som har en fastställd utlöpningstidpunkt som de 145 tillsvidareavtalen som tecknats. De 15 avtal som löpt ut, men där ingen ny utlöpningstidpunkt vid denna rapports tryckning förhandlats fram ingår inte i redovisningen.

Av diagrammen 19.1 och 19.2 framgår att knappt en tredjedel av alla avtal på arbetsmarknaden ska omförhandlas i mars 2017 och att dessa avtal omfattar knappt 40 procent av de anställda, det vill säga drygt 1,3 miljoner löntagare. De flesta avtalen inom Industriavtalet hör till dem som löper ut i mars 2017.

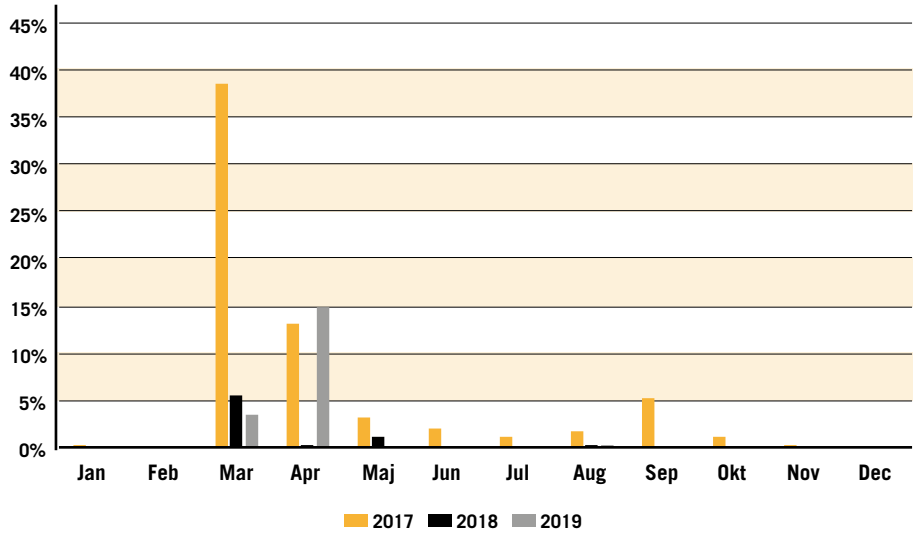
Diagram 19.1 Andel avtal fördelat efter utlöpningstidpunkt
Procent av totalt 650 avtal



Källa: Medlingsinstitutet

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, Teaterförbundet och Skogs- och Lantbrukstjänstemannaförbundet. Också avtalen med Sveriges läkarförbund löper ut 2017.

Diagram 19.2 Andel anställda fördelat efter utlöpningstidpunkt
Procent av totalt 3,4 miljoner anställda



Källa: Medlingsinstitutet

Flera av de avtal som löper ut år 2018 är tecknade av Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund. Bland annat löper avtalet mellan lärarorganisationerna och SKL och Pacta ut den sista mars 2018.

Några stora avtal löper ut under 2019. Det är dels avtalen mellan arbetsgivarorganisationerna SKL och Pacta å ena sidan och Vårdförbundet och Fysioterapeuterna å andra sidan (som löper ut den sista mars 2019), dels avtalet mellan Kommunal å ena sidan och SKL och Pacta å andra sidan (som löper ut den sista april 2019).

En mer utförlig förteckning av avtalens utlöpningstidpunkter återfinns på Medlingsinstitutets webbplats.

19.3.1 Tillsvidareavtal

Det finns 145 avtal som gäller tills vidare. Ledarna står för 47 av dessa avtal. Bland arbetsgivarorganisationerna är det KFS som har flest tillsvidareavtal, nämligen 49 stycken. I det senare fallet är antalet anställda som berörs litet.

Totalt omfattar tillsvidareavtalen cirka 300 000 anställda (se **tabell 19.6**), där Arbetsgivarverkets avtal med Saco-S är störst och omfattar cirka 107 000 anställda. Även tillsvidareavtalet mellan SKL och Pacta å ena sidan och Akademikeralliansen å andra sidan berör många anställda – cirka 50 000. Det betyder att tillsvidareavtalen omfattar närmare en fjärdedel av de anställda på arbetsmarknaden. Antalet anställda som omfattas av tillsvidareavtal är större i offentlig sektor än i privat trots att sektorn är betydligt mindre än den privata

Tillsvidareavtalen kan oftast sägas upp med tre månaders uppsägningstid.

Tabell 19.6 Tillsvidareavtal

	Antal avtal	Antal anställda
Privat sektor	135	145 000
Svenskt Näringsliv	50	84 000
därav Industriavtalet	0	0
Övrig privat sektor	85	61 000
Offentlig sektor	10	157 000
Kommuner och landsting	9	50 000
Staten	1	107 000
Totalt	145	302 000

Källa: Medlingsinstitutet

Del 5
Bilagor

Bilaga 1 Beskrivning av avtal träffade 2016

I denna bilaga redovisas ett urval av de överenskommelser som träffats under 2016 och inrapporterats till Medlingsinstitutet. Urvalet består av 119 avtal enligt Medlingsinstitutets definition[1].

Redovisningen innefattar framförallt avtalsperiod, när avtalet träffades, löneökningar generellt och/eller i form av löneutrymmen, eventuella individgarantier och förändringar i avtalens lägsta löner. Redovisningen tar också i vissa fall upp förändringar i de allmänna villkoren, till exempel extra avsättning till tjänstepension. Ett urval av överenskommelser om partsgemensamt arbete i arbetsgrupper under avtalsperioden redovisas även i kapitel 4.

För varje överenskommelse har vid avtalsnamnet angivits avtalskonstruktion. I kapitel 18 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.

Redovisningen av överenskommelsernas innehåll i denna bilaga är inte fullständig.

De redovisade avtalen presenteras i kronologisk ordning.

En beskrivning av förhandlingarna finns att läsa i kapitel 4. En komplett förteckning utan kommentarer över de avtal som tecknats under år 2016 och som inrapporterats till Medlingsinstitutet finns på webbplatsen *www.mi.se*.

1. Svenska Flygbranschen/GEC ./. Svensk Pilotförening

- **Flybe/GEC (Avtalskonstruktion 7)**

Avtalet, som gäller 2016-03-01 – 2017-03-31, träffades 2016-02-25 efter medling.

Lön

Avtalets löner, ersättningar och tillägg räknas upp per den 1 april 2016 med det av industrins parter fastställda märket.

Övrigt

Kollektivavtalet är nytt och gäller för piloter hos flygbolaget Flybes bemanningsbolag Global Employer Company, GEC, som flyger regionallinjer för SAS räkning.

2. Teknikarbetsgivarna ./. IF Metall

Teknikavtal (Avtalskonstruktion 5)

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-03-31.

Lön

Lönepotten uppgår till 2,0 procent.

Vid en avstämning den 1 oktober 2016 ska löneökningen per månad för en heltidsanställd uppgå till 285 kr.

Lägstlönerna höjs med 2,0 procent.

Pension

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper

Tre arbetsgrupper har tillsatts, varav två är industrigemensamma.

En industrigemensam arbetsgrupp ska ta fram en praktisk handledning rörande jämställdhet och andra likabehandlingsfrågor. Bland annat ska arbetsgruppen överväga och dra slutsatser om huruvida det är rättsligt möjligt att göra diskrimineringslagen semidispositiv, bland annat i beaktande av EU-rätten. Vad som avses är en fullständig dispositivitet så parterna är fria att träffa kollektivavtal.

Den andra industrigemensamma arbetsgruppen har till syfte att främja det systematiska arbetsmiljöarbetet inom industrin.

---

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. Också avtal som varit föremål för medling redovisas i bilagan.

En tredje arbetsgrupp ska kartlägga och gå igenom gällande semesterregler för att åstadkomma regler som är lättare att tillämpa.

Övrigt
Med anledning av förändringarna (övergång från avtalskonstruktion 5 till konstruktion 3) i 2016 års löneavtal för tjänstemän som är medlemmar i Unionen är IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer å ena sidan och Tekniskarbetsgivarna å andra sidan överens om att syftet med ändringen inte är att förändra lönerelationen mellan arbetare och tjänstemän. Parterna ska gemensamt och var för sig följa utvecklingen och vid behov uppta förhandlingar.

3. Teknikarbetsgivarna ./. Sveriges Ingenjörer

- **Teknikavtal tjänstemän (Avtalskonstruktion 2)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-03-31.

Lön
Lönerevisionen ska medföra, om inte lokala parter enas om annat, att lönesumman för de medlemmar som omfattas av lönerevisionen ökas med den procentsats som gäller för värdet av centrala avtal för tjänstemän på Teknikarbetsgivarnas avtalsområde under avtalsperioden (2,0 procent).

Pension
Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper
En industrigemensam arbetsgrupp ska ta fram en praktisk handledning rörande jämställdhet och andra likabehandlingsfrågor. Bland annat ska arbetsgruppen överväga och dra slutsatser om huruvida det är rättsligt möjligt att göra diskrimineringslagen semidispositiv, bland annat i beaktande av EU-rätten. Vad som avses är en fullständig dispositivitet så parterna är fria att träffa kollektivavtal.

En andra industrigemensam arbetsgrupp har till syfte att främja det systematiska arbetsmiljöarbetet inom industrin.

Övrigt
Med anledning av förändringarna (övergång från avtalskonstruktion 5 till konstruktion 3) i 2016 års löneavtal för tjänstemän som är medlemmar i Unionen är IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer å ena sidan och Teknikarbetsgivarna å andra sidan överens om att syftet med ändringen inte är att förändra lönerelationen mellan arbetare och tjänstemän. Parterna ska gemensamt och var för sig följa utvecklingen och vid behov uppta förhandlingar.

4. Teknikarbetsgivarna ./. Unionen

- **Teknikavtal tjänstemän (Avtalskonstruktion 3)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-03-31.

Lön
Lönerevisionen ska medföra, om inte lokala parter enas om annat, att lönesumman för de medlemmar som omfattas av lönerevisionen ökas med 2,0 procent.

Vid en avstämning den 1 oktober 2016 ska löneökningen per månad för en heltidsanställd uppgå till 285 kr.

Lägstlönerna höjs med 2,0 procent.

Pension
Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper
En industrigemensam arbetsgrupp ska ta fram en praktisk handledning rörande jämställdhet och andra likabehandlingsfrågor. Bland annat ska arbetsgruppen överväga och dra slutsatser om huruvida det är rättsligt möjligt att göra diskrimineringslagen semidispositiv, bland annat i beaktande av EU-rätten. Vad som avses är en fullständig dispositivitet så parterna är fria att träffa kollektivavtal.

En andra industrigemensam arbetsgrupp har till syfte att främja det systematiska arbetsmiljöarbetet inom industrin.

Övrigt
Med anledning av förändringarna (övergång från avtalskonstruktion 5 till konstruktion 3) i 2016 års löneavtal för tjänstemän som är medlemmar i Unionen är IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer å ena sidan och Teknikarbetsgivarna å andra sidan överens om att syftet med ändringen inte är att förändra lönerelationen mellan arbetare och tjänstemän. Parterna ska gemensamt och var för sig följa utvecklingen och vid behov uppta förhandlingar.

5. Innovations- och Kemiarbetsgivarna ./. Naturvetarna

- **Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 2)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-03-31.

Lön
Lönerevisionen ska medföra, om inte lokala parter enas om annat, att lönesumman för de medlemmar som omfattas av lönerevisionen ökas med minst 2,0 procent.

Pension
Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper
En industrigemensam arbetsgrupp ska ta fram en praktisk handledning rörande jämställdhet och andra likabehandlingsfrågor. Bland annat ska arbetsgruppen överväga och dra slutsatser om huruvida det är rättsligt möjligt att göra diskrimineringslagen semidispositiv, bland annat i beaktande av EU-rätten. Vad som avses är en fullständig dispositivitet så parterna är fria att träffa kollektivavtal.

En andra industrigemensam arbetsgrupp har till syfte att främja det systematiska arbetsmiljöarbetet inom industrin.

6. Innovations- och Kemiarbetsgivarna ./. Sveriges Ingenjörer

- **Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 2)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-03-31.

Lön
Lönerevisionen ska medföra, om inte lokala parter enas om annat, att lönesumman för de medlemmar som omfattas av lönerevisionen ökas med minst 2,0 procent.

Pension
Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper
En industrigemensam arbetsgrupp ska ta fram en praktisk handledning rörande jämställdhet och andra likabehandlingsfrågor. Bland annat ska arbetsgruppen överväga och dra slutsatser om huruvida det är rättsligt möjligt att göra diskrimineringslagen semidispositiv, bland annat i beaktande av EU-rätten. Vad som avses är en fullständig dispositivitet så parterna är fria att träffa kollektivavtal.

En andra industrigemensam arbetsgrupp har till syfte att främja det systematiska arbetsmiljöarbetet inom industrin.

7. Innovations- och Kemiarbetsgivarna ./. Unionen

- **Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 3)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-03-31.

Lön
Lönerevisionen ska medföra, om inte lokala parter enas om annat, att lönesumman för de medlemmar som omfattas av lönerevisionen ökas med 2,0 procent.

Varje heltidsanställd tjänsteman som omfattas av lönerevisionen ska erhålla 155 kr år 2016.

Lägstlönerna höjs med 2,0 procent.

Pension
Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper
En industrigemensam arbetsgrupp ska ta fram en praktisk handledning rörande jämställdhet och andra likabehandlingsfrågor. Bland annat ska arbetsgruppen överväga och dra slutsatser om huruvida det är rättsligt möjligt att göra diskrimineringslagen semidispositiv, bland annat i beaktande av EU-rätten. Vad som avses är en fullständig dispositivitet så parterna är fria att träffa kollektivavtal.

En andra industrigemensam arbetsgrupp har till syfte att främja det systematiska arbetsmiljöarbetet inom industrin.

8. Innovations- och Kemiarbetsgivarna ./. Ledarna

- **Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 1)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 och tills vidare, träffades 2016-03-31.

Pension
Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper
Parterna har tillsatt en partsgemensam arbetsgrupp med syfte att via studiebesök på IKEM:s medlemsföretag inhämta kunskap om lokala parters tillämpning av löneavtalet.

9. Livsmedelsföretagen ./. Livsmedelsarbetareförbundet

- **Livsmedelsavtalet (Avtalskonstruktion 5)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-03-31.

Lön
Lönepotten uppgår till 294 öre per timme och anställd respektive 511 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 april 2016.

Om lokala parter inte enas om annat uppgår individgarantin till 147 öre per timme eller 256 kr i månaden.

Lägstlönerna höjs med 294 öre per timme.

Övriga tillägg räknas upp med 2,0 procent från och med den 1 april 2016.

Pension
Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper
En industrigemensam arbetsgrupp ska ta fram en praktisk handledning rörande jämställdhet och andra likabehandlingsfrågor. Bland annat ska arbetsgruppen överväga och dra slutsatser om huruvida det är rättsligt möjligt att göra diskrimineringslagen semidispositiv, bland annat i beaktande av EU-rätten. Vad som avses är en fullständig dispositivitet så parterna är fria att träffa kollektivavtal.

En andra industrigemensam arbetsgrupp har till syfte att främja det systematiska arbetsmiljöarbetet inom industrin.

Parterna har också tillsatt en arbetsgrupp med uppdrag att bland annat ta fram ett stödmaterial som rör lönesättningen för lokala parter.

10. Livsmedelsföretagen ./. Sveriges Ingenjörer

- **Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 2)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-03-31.

Lön
Lönerevisionen ska medföra, om inte lokala parter enas om annat, att lönesumman för de medlemmar som omfattas av lönerevisionen ökas med 2,0 procent.

Pension
Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper
En industrigemensam arbetsgrupp ska ta fram en praktisk handledning rörande jämställdhet och andra likabehandlingsfrågor. Bland annat ska arbetsgruppen överväga och dra slutsatser om huruvida det är rättsligt möjligt att göra diskrimineringslagen semidispositiv, bland annat i beaktande av EU-rätten. Vad som avses är en fullständig dispositivitet så parterna är fria att träffa kollektivavtal.

En andra industrigemensam arbetsgrupp har till syfte att främja det systematiska arbetsmiljöarbetet inom industrin.

11. Livsmedelsföretagen ./. Unionen

- **Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 3)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-03-31.

Lön
Lönerevisionen ska medföra, om inte lokala parter enas om annat, att lönesumman för de medlemmar som omfattas av lönerevisionen ökas med 2,0 procent.

Varje heltidsanställd tjänsteman som omfattas av lönerevisionen ska erhålla minst 285 kr år 2016.

Lägstlönen höjs med 2,0 procent.

Pension
Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper
En industrigemensam arbetsgrupp ska ta fram en praktisk handledning rörande jämställdhet och andra likabehandlingsfrågor. Bland annat ska arbetsgruppen överväga och dra slutsatser om huruvida det är rättsligt möjligt att göra diskrimineringslagen semidispositiv, bland annat i beaktande av EU-rätten. Vad som avses är en fullständig dispositivitet så parterna är fria att träffa kollektivavtal.

En andra industrigemensam arbetsgrupp har till syfte att främja det systematiska arbetsmiljöarbetet inom industrin.

12. Innovations- och Kemiarbetsgivarna ./. IF Metall

- **I-avtalet (Avtalskonstruktion 3)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-03-31.

Lön
För Läder- och sportartikelindustrin gäller att lönerevisionsdatum är 1 juli 2016 för att därefter övergå till I-avtalets tidpunkt som är 1 april.

Om enighet ej uppnås vid lokal eller central förhandling ska lönehöjningar om 2,94 kronor per timme i genomsnitt för 2016 fördelas i lokal förhandling. Om enighet om fördelningen inte uppnås utges 2,21 kronor generellt, varefter arbetsgivaren fördelar återstoden av höjningen.

I de fall övergång till I-avtalet för avtalen för Stenindustri samt Läder- och sportartikelindustri innebär att företag behöver höja lönen för anställda för att uppfylla avtalets lägstanivåer ska värdet av en sådan höjning avräknas det lokala löneökningsutrymmet för 2016.

Pension
Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper
En industrigemensam arbetsgrupp ska ta fram en praktisk handledning rörande jämställdhet och andra likabehandlingsfrågor. Bland annat ska arbetsgruppen överväga och dra slutsatser om huruvida det är rättsligt möjligt att göra diskrimineringslagen semidispositiv, bland annat i beaktande av EU-rätten. Vad som avses är en fullständig dispositivitet så parterna är fria att träffa kollektivavtal.

En andra industrigemensam arbetsgrupp har till syfte att främja det systematiska arbetsmiljöarbetet inom industrin.

Övrigt
Avtalen för Allokemisk Industri, Läder- och Sportartikelindustrin samt Stenindustrin slås ihop till I-avtalet. Arbetstidsavtalet från Allokemisk industri flyttas över till I-avtalet.

13. Industriarbetsgivarna (Stål och Metall Arbetsgivareförbundet) ./. IF Metall

- **Stål och metallindustri (Avtalskonstruktion 4)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-03-31.

Lön
Lönepotten uppgår till 2,2 procent för lokal fördelning.

Arbetsgrupper
En partsgemensam arbetsgrupp är tillsatt för att åstadkomma en utvecklad lönebildning inom branschen. En annan arbetsgrupp med syfte att följa tillämpningen av regelverket Varierad arbetstid – trygghet och flexibilitet har också tillsats.

En industrigemensam arbetsgrupp ska ta fram en praktisk handledning rörande jämställdhet och andra likabehandlingsfrågor. Bland annat ska arbetsgruppen överväga och dra slutsatser om huruvida det är rättsligt möjligt att göra diskrimineringslagen semidispositiv, bland annat i beaktande av EU-rätten. Vad som avses är en fullständig dispositivitet så parterna är fria att träffa kollektivavtal.

En andra industrigemensam arbetsgrupp har till syfte att främja det systematiska arbetsmiljöarbetet inom industrin.

14. Industriarbetsgivarna (Stål och Metall Arbetsgivareförbundet) ./. Sveriges Ingenjörer

- **Stål och metallindustri (Avtalskonstruktion 4)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-03-31.

Lön
Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent, där 1,5 procent av lönesumman ställs till de lokala parternas förfogande för avtalsåret. I samband med lönerevisionen ska de lokala parterna, utöver detta utrymme, genomföra en löneöversyn i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur.

Pension
Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper
En industrigemensam arbetsgrupp ska ta fram en praktisk handledning rörande jämställdhet och andra likabehandlingsfrågor. Bland annat ska arbetsgruppen överväga och dra slutsatser om huruvida det är rättsligt möjligt att göra diskrimineringslagen semidispositiv, bland annat i beaktande av EU-rätten. Vad som avses är en fullständig dispositivitet så parterna är fria att träffa kollektivavtal.

En andra industrigemensam arbetsgrupp har till syfte att främja det systematiska arbetsmiljöarbetet inom industrin.

Därutöver har en partsgemensam arbetsgrupp tillsatts som rör utlandsvillkor.

15. Industriarbetsgivarna (Stål och Metall Arbetsgivareförbundet) ./. Unionen

- **Stål och metallindustri (Avtalskonstruktion 5)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-03-31.

Lön
Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent, där 1,5 procent av lönesumman ställs till de lokala parternas förfogande för avtalsåret. I samband med lönerevisionen ska de lokala parterna, utöver detta utrymme, genomföra en löneöversyn i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur.

Avtalet innehåller en stupstock om individgaranti på 261 kronor per månad och heltidsanställd tjänsteman.

Lägstlönerna höjs med 2,0 procent.

Pension
Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper
En industrigemensam arbetsgrupp ska ta fram en praktisk handledning rörande jämställdhet och andra likabehandlingsfrågor. Bland annat ska arbetsgruppen överväga och dra slutsatser om huruvida det är rättsligt möjligt att göra diskrimineringslagen semidispositiv, bland annat i beaktande av EU-rätten. Vad som avses är en fullständig dispositivitet så parterna är fria att träffa kollektivavtal.

En andra industrigemensam arbetsgrupp har till syfte att främja det systematiska arbetsmiljöarbetet inom industrin.

Därutöver har partsgemensamma arbetsgrupper tillsatts som rör utlandsvillkor samt arbetstidens längd, förläggning och flexibilitet.

16. Industriarbetsgivarna (Föreningen Sveriges Skogsindustrier) ./. GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch

- **Sågverksindustri (Avtalskonstruktion 6)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-03-31.

Lön
Utgående löner höjs generellt med 0,94 kronor per timme. Till de lokala parternas förfogande ställs ytterligare 2,18 kronor per timme att fördelas i lokala förhandlingar.

Om lokala parter inte enas om den lokala fördelningen höjs utgående löner generellt med 1,72 kronor per timme. Till lokala parters förfogande ställs ett ytterligare utrymme om 1,40 kronor per timme att fördelas i lokal förhandling.

Övriga tillägg och ersättningar räknas upp med 2,2 procent från och med den 1 april 2016.

Pension
Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper
En industrigemensam arbetsgrupp ska ta fram en praktisk handledning rörande jämställdhet och andra likabehandlingsfrågor. Bland annat ska arbetsgruppen överväga och dra slutsatser om huruvida det är rättsligt möjligt att göra diskrimineringslagen semidispositiv, bland annat i beaktande av EU-rätten. Vad som avses är en fullständig dispositivitet så parterna är fria att träffa kollektivavtal.

En andra industrigemensam arbetsgrupp har till syfte att främja det systematiska arbetsmiljöarbetet inom industrin.

Därutöver har en partsgemensam arbetsgrupp tillsatts med fokus på pension och reglerna om livsarbetstid. En annan arbetsgrupp behandlar lönebildningsfrågor där bland annat det lokala lönebildningsarbetet är i fokus.

17. Industriarbetsgivarna (Föreningen Sveriges Skogsindustrier) ./. Sveriges Ingenjörer

- **Massa- och Pappersindustri (Avtalskonstruktion 4)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-03-31.

Lön
Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent, där 1,5 procent av lönesumman ställs till de lokala parternas förfogande för avtalsåret. I samband med lönerevisionen ska de lokala parterna, utöver detta utrymme, genomföra en löneöversyn i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur.

Pension
Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper
En industrigemensam arbetsgrupp ska ta fram en praktisk handledning rörande jämställdhet och andra likabehandlingsfrågor. Bland annat ska arbetsgruppen överväga och dra slutsatser om huruvida det är rättsligt möjligt att göra diskrimineringslagen semidispositiv,

bland annat i beaktande av EU-rätten. Vad som avses är en fullständig dispositivitet så parterna är fria att träffa kollektivavtal.

En andra industrigemensam arbetsgrupp har till syfte att främja det systematiska arbetsmiljöarbetet inom industrin.

Därutöver har partsgemensamma arbetsgrupper tillsatts som bland annat rör översyn av samverkansavtalet.

Övrigt
I avtalsrörelsen 2013 blev parterna överens om att reglera rätten till föräldraersättning i en separat överenskommelse. En sådan har nu tecknats.

18. Industriarbetsgivarna (Föreningen Sveriges Skogsindustrier) ./. Unionen

- **Massa- och Pappersindustri (Avtalskonstruktion 5)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-03-31.

Lön
Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent, där 1,5 procent av lönesumman ställs till de lokala parternas förfogande för avtalsåret. I samband med lönerevisionen ska de lokala parterna, utöver detta utrymme, genomföra en löneöversyn i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur.

Avtalet innehåller en stupstock om individgaranti på 261 kronor per månad och heltidsanställd tjänsteman.

Lägstlönerna höjs med 2,0 procent.

Pension
Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper
En industrigemensam arbetsgrupp ska ta fram en praktisk handledning rörande jämställdhet och andra likabehandlingsfrågor. Bland annat ska arbetsgruppen överväga och dra slutsatser om huruvida det är rättsligt möjligt att göra diskrimineringslagen semidispositiv, bland annat i beaktande av EU-rätten. Vad som avses är en fullständig dispositivitet så parterna är fria att träffa kollektivavtal.

En andra industrigemensam arbetsgrupp har till syfte att främja det systematiska arbetsmiljöarbetet inom industrin.

Därutöver har partsgemensamma arbetsgrupper tillsatts som bland annat rör översyn av samverkansavtalet.

Övrigt
I avtalsrörelsen 2013 blev parterna överens om att reglera rätten till föräldraersättning i en separat överenskommelse. En sådan har nu tecknats.

19. Industriarbetsgivarna (Föreningen Sveriges Skogsindustrier) ./. Svenska Pappersindustriarbetareförbundet

- **Massa- och Pappersindustri (Avtalskonstruktion 6)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-03-31.

Lön
Utgående löner höjs generellt med 304 kronor per månad. Till de lokala parternas förfogande ställs ytterligare 304 kronor att fördelas i lokala förhandlingar.

Om lokala parter inte enas om den lokala fördelningen höjs utgående löner generellt med 547 kronor. Till lokala parters förfogande ställs ett ytterligare utrymme om 61 kronor att fördelas i lokal förhandling.

Övriga tillägg och ersättningar räknas upp med 2,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper
Parterna har tillsatt partsgemensamma arbetsgrupper som bland annat rör översyn av samverkansavtalet och lokalt stöd i lönesättningsprocessen. Även en arbetsgrupp med fokus på livsarbetstid och pension har tillsatts.

Övrigt
Parterna ska följa det arbete som pågår i den industrigemensamma arbetsgruppen om arbetsmiljö och diskutera hur resultatet kan anpassas till avtalsområdet.

20. Industriarbetsgivarna (Föreningen Sveriges Skogsindustrier) ./. Ledarna

- **Massa- och Pappersindustri (Avtalskonstruktion 1)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 och tills vidare, träffades 2016-04-01.

Pension
Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper
Parterna har tillsatt partsgemensamma arbetsgrupper som bland annat rör översyn av samverkansavtalet och skiftbytesregler samt löneseminarier med syfte att stärka den lokala löneprocessen.

21. Industriarbetsgivarna (Stål och Metall Arbetsgivareförbundet) ./. Ledarna

- **Stål och metallindustri (Avtalskonstruktion 1)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-04-01.

Lön
Tidpunkten för lönerevision ska vara den 1 april om inte lokala parter enas om annat.

Pension
Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper
Parterna har tillsatt arbetsgrupper som rör utlandsvillkor samt arbetstidens längd, förläggning och flexibilitet.

22. Svensk Handel ./. Handelsanställdas förbund

- **Detaljhandel (Avtalskonstruktion 6)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-04-03.

Lön
Utgående löner höjs generellt med 324 kronor per månad och heltidsanställd. Till de lokala parternas förfogande ställs ytterligare 266 kronor att fördelas i lokala förhandlingar.

Lägstlönerna höjs med 500 kronor per månad för vuxna och med 295 kronor för ungdomar.

Personliga lönetillägg och andra ersättningar räknas i allmänhet upp med 2,2 procent.

Avtalet ger en möjlighet för lokala parter att träffa överenskommelse om annan lönemodell.

Arbetsgrupper
Parterna har bland annat tillsatt en arbetsgrupp som ska ta fram ett förslag på nytt kollektivavtal för lager och e-handel.

Övrigt
Parterna har tecknat ett nytt utvidgat avtal om yrkespraktik.

23. Svensk Handel ./. Handelsanställdas förbund

- **Partihandel (Avtalskonstruktion 6)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-04-03.

Lön
Utgående löner höjs generellt med 324 kronor per månad och heltidsanställd. Till de lokala parternas förfogande ställs ytterligare 266 kronor att fördelas i lokala förhandlingar.

Lägstlönerna höjs med 500 kronor per månad för vuxna och med 295 kronor för ungdomar.

Lokalt överenskomna lönetillägg och andra ersättningar räknas i allmänhet upp med 2,2 procent.

Avtalet ger en möjlighet för lokala parter att träffa överenskommelse om annan lönemodell.

Övrigt
Parterna har tecknat ett nytt utvidgat avtal om yrkespraktik.

24. Trä- och Möbelindustriförbundet ./. GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch

- **Träindustriavtalet (Avtalskonstruktion 6)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-04-04.

Lön
Utgående lön höjs generellt med 151 öre per timme och anställd. Till de lokala parternas förfogande ställs en lönepott på 151 öre per timme och anställd.

Lägstlönerna höjs med 2,6 procent.

Pension
Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper
En industrigemensam arbetsgrupp ska ta fram en praktisk handledning rörande jämställdhet och andra likabehandlingsfrågor. Bland annat ska arbetsgruppen överväga och dra slutsatser om huruvida det är rättsligt möjligt att göra diskrimineringslagen semidispositiv, bland annat i beaktande av EU-rätten. Vad som avses är en fullständig dispositivitet så parterna är fria att träffa kollektivavtal.

En andra industrigemensam arbetsgrupp har till syfte att främja det systematiska arbetsmiljöarbetet inom industrin.

25. Arbetsgivareföreningen KFO ./. Handelsanställdas förbund

- **Butiker (Avtalskonstruktion 6)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-04-14.

Lön
Utgående löner höjs generellt med 324 kronor per månad (1,95 kronor/timme) och heltidsanställd. Till de lokala parternas förfogande ställs ytterligare 266 kronor (1,60 kronor/timme) att fördelas i lokala förhandlingar.

Lägstlönerna höjs med 500 kronor per månad för vuxna och med 295 kronor för ungdomar (16 och 17 åringar). Det betyder att lägstlönerna räknas upp med mellan 2,2 och 2,6 procent.

Lokala tillägg räknas upp med 2,2 procent.

Arbetsgrupper
Parterna har tillsatt en arbetsgrupp om heltid inom butik- och stormarknadsområdet.

Övrigt
Avtalet innehåller skrivningar om parternas ambition att normen för tillsvidareanställda ska bli heltid eller deltid med höga sysselsättningsgrader.

26. Teknikarbetsgivarna ./. Ledarna

- **Teknikavtal tjänstemän (Avtalskonstruktion 1)**

Avtalet för allmänna villkor träffades 2016-04-08.

Pension
Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper
Parterna har enas om att den partsgemensamma arbetsgruppen Hållbara chefer som tillsattes 2013 uppdras att informera om slutsatserna samt att följa upp effekterna av detta arbete.

27. Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation ./. Fastighetsanställdas Förbund

- **F-avtalet (Avtalskonstruktion 5)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-04-14.

Lön
Lönepotten uppgår till 590 kronor per månad och årsarbetare. Om inte lokala parter överenskommer om annat ska utgående löner för heltidsanställda efter genomförd lönerevision ha ökat med minst 295 kronor.

Lägstlönen för heltidsanställd arbetstagare som fyllt 20 år höjs med 590 kronor per månad.

Arbetsgrupper
Parterna har tillsatt två arbetsgrupper som tillsammans med samtliga parter ska göra en översyn av Samverkansavtalet och Avtalet om arbetsmiljö. Likabehandling och kompetensutveckling.

28. Sveriges Byggindustrier ./. Unionen

- **Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 5)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-04-14.

Lön
Lönepotten uppgår till 1,5 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemän inom Unionens avtalsområde per den 1 april 2016. Utöver detta utrymme ska lokala parter genomföra en löneöversyn i syfte att för tjänstemännen bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur.

Om inte lokala parter överenskommer om annat ska utgående löner för heltidsanställda efter genomförd lönerevision ha ökat med minst 295 kronor.

Lägstlönen för heltidsanställd arbetstagare som fyllt 20 år höjs med 590 kronor per månad.

Pension
Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper
Parterna har tillsatt tre partsgemensamma arbetsgrupper som ska behandla (1) förutsättningarna för en mer aktiv lokal lönebildning; (2) mångfald och icke-diskriminering; (3) behovet av att se över och modernisera arbetstidsavtalet.

29. Sveriges Byggindustrier ./. Ledarna

- **Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 1)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 och tillsvidare, träffades 2016-04-14.

Pension
Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper
Parterna har tillsatt partsgemensamma arbetsgrupper som ska behandla (1) skydd för ”visselblåsare”; (2) mångfald och icke-diskriminering; (3) behovet av att se över och modernisera arbetstidsavtalet; (4) redaktionell översyn av avtalet för allmänna villkoren.

Övrigt
Partsgemensamma aktiviteter ska genomföras för att förbättra tillämpningen av löneavtalet.

30. Sveriges Byggindustrier ./. Sveriges Ingenjörer

- **Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 1)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-04-15.

Pension
Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper
Parterna har tillsatt partsgemensamma arbetsgrupper som ska behandla (1) mångfald och icke-diskriminering; (2) behovet av att se över och modernisera arbetstidsavtalet; (3) redaktionell översyn av avtalet för allmänna villkoren.

Övrigt
Parternas ambition är att löneavtalet i fortsättningen ska tecknas som ett tillsvidareavtal. Partsgemensamma aktiviteter ska genomföras för att förbättra tillämpningen av löneavtalet.

31. Elektriska Installatörsorganisationen, EIO ./. Svenska Elektrikerförbundet

- **Installationsavtalet (Avtalskonstruktion 5)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-04-30, träffades 2016-04-15.

Lön

Ett utrymme bildas för individuell fördelning motsvarande 2,4 procent av de utgående månadslönerna per den 31 mars 2016. Efter lönerevisionen ska utgående månadslön för heltidsarbetande ha ökat med minst 1,2 procent.

Lokalt överenskomna ackord uttryckta i kronor höjs med 2,4 procent från och med den 1 april 2016.

Lägstlöner och andra ersättningar höjs med 2,4 procent.

Pension

Arbetstagare kan årligen välja pensionsavsättning motsvarande värdet av tid i tidbanken.

Arbetsgrupper

Parterna har bland annat tillsatt en arbetsgrupp som ska ta fram ett informationsmaterial om införandet av elektroniska övervakningssystem. Parterna tillsätter också en arbetsgrupp som ska dokumentera de problem som föreligger vid tillämpningen av Installationsavtalet för företag med etablering i annat land som utstationerar arbetskraft till Sverige. Arbetsgruppen ska även föreslå hur Installationsavtalet bör tillämpas i dessa situationer.

Övrigt

Parterna har enats om att tillfälligt införa en möjlighet att anställda lärlingar tidsbegränsat. Mot bakgrund av EU-domstolens dom om restid i arbetsdirektivets mening (Tyco-domen) avser parterna att tillsammans följa utvecklingen och eventuella konsekvenser på avtalsområdet.

32. Motorbranschens Arbetsgivareförbund ./. IF Metall

- **Motorbranschavtalet (Avtalskonstruktion 6)**

Avtalet, som gäller 2016-05-01 – 2017-04-30, träffades 2016-04-15.

Lön

Utgående månadslöner höjs generellt med 276 kronor den 1 maj 2016, och utgående timlöner med 1,58 kronor. Varje företag erhåller en allmän lönepott för individuell fördelning som uppgår till 277 kronor per månad eller 1,58 kronor per timme.

Lägstlönerna höjs med 2,0 procent.

Pension

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

33. Sveriges Byggindustrier ./. Svenska Byggnadsarbetareförbundet

- **Byggavtalet (Avtalskonstruktion 7)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-04-30, träffades 2016-04-17 efter medling.

Lön

Utgående lön räknas upp med 2,27 procent (dock lägst 610 kronor per månad för städpersonal).

Arbetsgrupper

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp för översyn av reglerna om reseersättning och traktamente.

Parterna har även tillsatt en styrgrupp med syfte att samverka för ökad integration, mångfald, jämställdhet och bättra arbetsmiljö i branschen.

Parterna tillsätter även arbetsgrupper för att ta fram förslag på hur fler lärlingar ska kunna få lärlingsanställning.

Övrigt

Arbetstidsförkortning utökas med två timmar från och med den 1 april 2017 med intjänandeår 1 april 2016 till 31 mars 2017.

34. Biltrafikens Arbetsgivareförbund ./. Svenska Transportarbetareförbundet

- **Transportavtal (Avtalskonstruktion 7)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-04-18.

Lön

Tarifferna höjs i normalfallet med 590 kronor. Semesterlönen höjs med 2,2 procent.

35. Visita ./. Hotell- och restaurangfacket

- **Hotell- och Restaurangavtalet (Avtalskonstruktion 6)**

Avtalet, som gäller 2016-05-01 – 2017-03-31, träffades 2016-04-20.

Lön

Löneutrymmet uppgår till 500 kronor per månad i genomsnitt, varav 300 kronor utgörs av en pott för lokal fördelning.

Ingångslönen för kvalificerade yrkesarbetare höjs med 425 kronor (2,0 procent) och för yrkesarbetare med 390 kronor (1,9 procent). Lägstlönerna för ungdomar höjs med en högre procentsats. Till exempel höjs lägstlönen för yrkesarbetare under 17 år med 2,9 procent och för yrkesarbetare 19 år eller äldre med 2,3 procent.

Övrigt

Parterna har bildat ett framtidsråd för att diskutera frågor som digitalisering och hur man attraherar medarbetare till branschen med mera.

36. VVS Företagen ./. Svenska Byggnadsarbetareförbundet

- **Teknikinstallationsavtalet (Avtalskonstruktion 7)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-04-30, träffades 2016-04-20.

Lön

Utgående löner räknas upp med 2,38 procent, vilket motsvarar 816 kronor per månad eller 4,68 kronor per timme.

Lägstlöner räknas upp med 2,9 procent.

Arbetsgrupper

Parterna har tillsatt flera arbetsgrupper för översyn av resebestämmelser, anställningsskyddsöverenskommelse och utbildningsavtal med mera.

Parterna har även tillsatt en arbetsgrupp för ökad jämställdhet och mångfald.

Övrigt

Parterna har tidigare under februari månad tecknat ett avtal om införandet av ett huvudentreprenörsansvar.

37. Energiföretagens Arbetsgivareförening ./. Svenska Elektrikerförbundet

- **Kraftavtalet (Avtalskonstruktion 5)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-04-30, träffades 2016-04-20.

Lön

Ett utrymme bildas den 1 april för individuell fördelning motsvarande 2,4 procent av de utgående lönerna. Efter fördelningen av lönepotten ska utgående månadslön för heltidsarbetande ha ökat med lägst 352 kronor.

Lägstlönerna höjs med 2,6 procent.

Arbetsgrupper

Parterna har tillsatt tre arbetsgrupper som bland ska ägna sig åt arbetsmiljö kopplat till elsäkerhet. Det handlar både om utvärdering av föreskrifter som besök på arbetsplatser för att diskutera elsäkerhet.

Övrigt

Yrkesutbildningsavtalet har upphört att gälla.

I avtalet har det införts skrivningar som rör entreprenadövergångar, där avtalet nu innehåller en förhandlingsmodell. Även skrivningar som rör integritetsfrågor har införts i de allmänna villkoren.

38. IT&Telekomföretagen inom Almega ./. Seko – service- och kommunikationsfacket

- **Telekom (Avtalskonstruktion 5)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-04-30, träffades 2016-04-21 efter medling.

Lön

Ett löneutrymme om 2,38 procent bildas per den 1 april 2016. Ersättningar, tillägg och lägstlöner räknas upp med 2,38 procent.

Arbetsgrupper

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp för att analysera den så kallade Tyco-domen utifrån de specifika förhållanden som råder inom avtalets tillämpningsområde.

Parterna har även tillsatt en arbetsgrupp för att se över efterlevnaden av LAS-regler vid konvertering och företrädesrätt vid intermittenta anställningar.

Övrigt

Skrivningar som rör integritetsfrågor har införts i kollektivavtalets allmänna villkor.

39. Måleriföretagen i Sverige ./. Svenska Målareförbundet

- **Måleriavtalet (Avtalskonstruktion 7)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-04-30, träffades 2016-04-22 efter medling.

Lön

Löneutrymmet uppgår till 4,35 kronor per timme.

Garantilöner och ackordprislistan höjs med 2,6 procent.

Övrigt

Parterna har utökat arbetstidsförkortningen med två timmar till 34 timmar per år. Förkortningen värderas till 17 öre per timme.

Parterna är överens om att följa utvecklingen och eventuella konsekvenser på avtalsområdet av Tyco-domen.

40. Almega Tjänsteförbunden ./. Saco-förbundet Trafik&Järnväg och Sveriges Ingenjörer

- **Spårtrafik (Avtalskonstruktion 1)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-04-30, träffades 2016-04-25.

Arbetsgrupper

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp som under avtalsperioden ska utreda förutsättningarna för att ersätta/komplettera den förlängda uppsägningstiden som infördes 2010.

Övrigt

Med anledning av Tycodomen, se kapitel 4, ska parterna under avtalsperioden utvärdera eventuella konsekvenser för avtalsområdet. Parterna har också tillsatt en arbetsgrupp med målsättning att skapa ett nytt centralt branschavtal.

Parterna är överens om en ny reglering rörande alkohol- och drogtestning.

41. Almega Tjänsteförbunden ./. Seko – service- och kommunikationsfacket

- **Spårtrafik (Avtalskonstruktion 3)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-04-30, träffades 2016-04-25.

Lön

Enas inte de lokala parterna om annat ska löneöversynen ske per den 1 april 2016 och omfatta 2,38 procent. Individgarantin uppgår till 240 kronor om inte de lokala parterna enas om annat.

Lägstlönerna höjs med 2,38 procent.

Arbetsgrupper

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp som under avtalsperioden ska utreda förutsättningarna för att ersätta/komplettera den förlängda uppsägningstiden som infördes 2010. Parterna har också tillsatt en arbetsgrupp med målsättning att skapa ett nytt centralt branschavtal.

Övrigt
Med anledning av Tycodomen ska parterna under avtalsperioden utvärdera eventuella konsekvenser för avtalsområdet.

Parterna är överens om en ny reglering rörande alkohol- och drogtestning.

42. Almega Tjänsteförbunden ./. Fackförbundet ST

- **Spårtrafik (Avtalskonstruktion 3)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-04-30, träffades 2016-04-25.

Lön
Enas inte de lokala parterna om annat ska löneöversynen ske per den 1 april 2016 och omfatta 2,38 procent. Individgarantin uppgår till 240 kronor om inte de lokala parterna enas om annat.

Lägstlönerna höjs med 2,38 procent.

Arbetsgrupper

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp som under avtalsperioden ska utreda förutsättningarna för att ersätta/komplettera den förlängda uppsägningstiden som infördes 2010. Parterna har också tillsatt en arbetsgrupp med målsättning att skapa ett nytt centralt branschavtal.

Övrigt
Med anledning av Tycodomen ska parterna under avtalsperioden utvärdera eventuella konsekvenser för avtalsområdet.

Parterna är överens om en ny reglering rörande alkohol- och drogtestning.

43. Motorbranschens Arbetsgivareförbund ./. Unionen

- **Tjänstemannavtal (Avtalskonstruktion 4)**

Avtalet, som gäller 2016-05-01 – 2017-04-30, träffades 2016-04-26.

Lön
En lönepott bildas den 1 maj för individuell fördelning motsvarande 2,0 procent.

Lägstlönerna räknas upp med 2,0 procent.

Pension
Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 maj 2016.

Arbetsgrupper
Under 2016 och 2017 ska det partsgemensamma Rådet för arbetsmiljöfrågor rikta särskild uppmärksamhet åt den nya föreskriften kring organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4).

44. Energiföretagens Arbetsgivareförening ./. Ledarna

- **Energiavtal (Avtalskonstruktion 1)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-04-27.

Pension
Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper
Parterna har tillsatt fem arbetsgrupper där en grupp ska se över skrivningarna som rör föräldraledighetstillägg. En annan arbetsgrupp ska vid behov uppdatera de partsgemensamma dokumenten som rör likabehandling. Den tredje arbetsgruppen ska följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet inom branschen. De två sista arbetsgrupperna rör hållbara chefer och löneavtalets tillämpning.

Övrigt
Användandet av elektroniska övervakningssystem ska genomföras på ett sätt som medför så lite kränkning som möjligt av arbetstagarens personliga integritet.

45. Energiföretagens Arbetsgivareförening ./. Seko – service- och kommunikationsfacket

- **Energiavtal (Avtalskonstruktion 4)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-04-27.

Lön

Ett löneutrymme om 2,0 procent bildas per den 1 april 2016.

Lägstlönerna höjs med 2,0 procent.

Pension

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper

Parterna har tillsatt fyra arbetsgrupper där en grupp ska se över skrivningarna som rör föräldraledighetstillägg. En annan arbetsgrupp ska vid behov uppdatera de partsgemensamma dokumenten som rör likabehandling. Den tredje arbetsgruppen ska följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet inom branschen. Den fjärde arbetsgruppen ska ta fram ett material som ska ligga till grund för partsgemensam information vid anlitandet av underentreprenörer med mera.

Övrigt

Användandet av elektroniska övervakningssystem ska genomföras på ett sätt som medför så lite kränkning som möjligt av arbetstagarens personliga integritet.

I avtalet har det införts skrivningar som rör entreprenadövergångar, där avtalet nu innehåller en förhandlingsmodell.

46. Energiföretagens Arbetsgivareförening ./. Sveriges Ingenjörer

- **Energiavtal (Avtalskonstruktion 1)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-04-27.

Pension

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper

Parterna har tillsatt fem arbetsgrupper där en grupp ska se över skrivningarna som rör föräldraledighetstillägg. En annan arbetsgrupp ska vid behov uppdatera de partsgemensamma dokumenten som rör likabehandling. Den tredje arbetsgruppen ska följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet inom branschen. De två sista arbetsgrupperna rör hållbara chefer och löneavtalets tillämpning.

Övrigt

Användandet av elektroniska övervakningssystem ska genomföras på ett sätt som medför så lite kränkning som möjligt av arbetstagarens personliga integritet.

47. Energiföretagens Arbetsgivareförening ./. Unionen

- **Energiavtal (Avtalskonstruktion 1)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-04-27.

Lön

Om arbetstagare efter lönerevision erhållit en lönehöjning understigande 285 kronor ska särskilda överläggningar hållas om orsakerna härtill.

Lägstlönerna höjs med 2,0 procent.

Pension

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper

Parterna har tillsatt fem arbetsgrupper där en grupp ska se över skrivningarna som rör föräldraledighetstillägg. En annan arbetsgrupp ska vid behov uppdatera de partsgemensamma dokumenten som rör likabehandling. Den tredje arbetsgruppen ska följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet inom branschen. De två sista arbetsgrupperna rör hållbara chefer och löneavtalets tillämpning.

Övrigt
Användandet av elektroniska övervakningssystem ska genomföras på ett sätt som medför så lite kränkning som möjligt av arbetstagarens personliga integritet.

48. Almega Tjänsteförbunden ./. Unionen

• Säkerhetsföretagen samt serviceentreprenad- och specialserviceföretagen (Avtalskonstruktion 5).
Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-04-28 efter medling.

Lön
Den 1 april 2016 avsätts en lönepott motsvarande 2,2 procent av de fasta kontanta lönerna för individuell fördelning.

Om inte lokala parter enas om fördelningen ska löneökningen för en heltidsanställd uppgå till lägst 235 kronor.

Lägstlönen höjs med 2,2 procent.

49. Svensk Handel ./. Akademikerförbunden

• Tjänstemän inom handeln (Avtalskonstruktion 2)
Avtalet, som gäller 2016-05-01 – 2017-04-30, träffades 2016-04-28.

Lön
Om lokala parter inte kan träffa en överenskommelse om löneökningen ska för lönerevisionen avsättas 2,0 procent för 2016.

Pension
Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

50. Svensk Handel ./. Unionen

• Tjänstemän handeln (Avtalskonstruktion 5)
Avtalet, som gäller 2016-05-01 – 2017-04-30, träffades 2016-04-28.

Lön
Ett löneutrymme om 2,0 procent bildas per den 1 maj 2016 för individuell fördelning. Heltidsanställd garanteras, om ej annat överenskommes lokalt, en löneförhöjning med 285 kronor per månad.

Lägstlönerna räknas upp med 2,0 procent.

Pension
Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 maj 2016.

Övrigt
I detta kollektivavtal finns tre skilda lönemodeller, där de lokala parterna har en möjlighet att överenskomma om att en större del av eller hela löneutrymmet fördelas individuellt. Ovan redovisas det centrala löneavtalet.

51. Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, och Arbetsgivarförbundet Pacta ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet

• Huvudöverenskommelse (Avtalskonstruktion 4)
Avtalet, som gäller 2016-05-01 – 2019-04-30, träffades 2016-04-29.

Lön
Avtalet innehåller en särskild undersköterskesatsning, där utrymmet för anställda med titeln undersköterska inom vård och omsorg utgörs av 1 020 kronor 2016. Löneutrymmet för övriga anställda uppgår till 520 kronor. Med den särskilda undersköterskesatsningen inkluderad ger avtalet sammantaget löneökningar på 3 procent under 2016.

År 2017 och 2018 bestäms löneutrymmet av märket. För undersköterskorna görs en fortsatt prioritering på ytterligare 180 kronor 2017 respektive 150 kronor 2018.

Lägstlönerna räknas upp med 1,8 procent 2016 och med 0,8*märket 2017 och 2018.

Arbetsgrupper
Parterna har tillsatt två arbetsgrupper som rör personalförsörjning och kompetenstensutveckling. De centrala parterna ska också i ett femårigt gemensamt projekt arbeta för ökade karriärmöjligheter för undersköterskor.

Övrigt
Avtalet innehåller skrivningar som syftar till ökat heltidsarbete.

52. Bemanningsföretagen ./. LO-förbunden Fastighetsanställdas Förbund, GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, Handelsanställdas förbund, Hotell- och restaurangfacket, 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 3)**

Avtalet, som gäller 2016-05-01 – 2017-04-30, träffades 2016-04-29.

Lön
Under utbokad tid tillämpas för den anställde det, för det aktuella arbetet hos kunden, vid varje tidpunkt tillämpliga riksavtalet avseende löner och allmänna anställningsvillkor. Under tid då arbetstagaren inte är utbokad utges en garanti per timme om 110,50 kronor per timme för kvalificerad yrkesarbetare och 104,50 kronor per timme för övriga.

Arbetsgrupper
Parterna har tillsatt en arbetsgrupp som ska utreda vilka skatteregler som gäller för bemanningsföretag vid möjlig utbetalning av rese- och traktamentsersättningar i samband med kunduppdrag. Syftet är att skapa ett underlag för att parterna ska kunna reglera frågan i 2017 års avtalsförhandlingar.

En annan arbetsgrupp ska arbeta med att påskynda insteg och etablering på arbetsmarknaden.

53. Almega Tjänsteföretagen ./. Sjöbefälsföreningen

- **Turism och sjöfart (Avtalskonstruktion 7)**

Avtalet, som gäller 2016-01-01 – 2016-12-31, träffades 2016-04-30 efter medling.

Lön
Avtalet är en återgång till tarifflöner som grund med en kostnadsökning på 2,2 procent.

Arbetsgrupper
En partsgemensam arbetsgrupp ska presentera ett förslag om ett gemensamt branschavtal.

Övrigt
I och med det nya avtalet för skärgårdstrafiken minskar antalet kollektivavtal för branschen från tre till två; ett för västkusten och ett för Östersjön. Waxholmsavtalet upphör.

54. IT&Telekomföretagen inom Almega ./. Unionen

- **IT-branschen (Avtalskonstruktion 2).**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-05-02 efter medling.

Lön
Om lokala parter inte kan enas om löneutrymmet ökas lönesumman med 2,2 procent den 1 april 2016.

Lägstlönerna räknas upp med 2,2 procent.

55. IT&Telekomföretagen inom ALmega ./. Unionen

- **Telekom (Avtalskonstruktion 2).**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-05-02 efter medling.

Lön
Om lokala parter inte kan enas om löneutrymmet ökas lönesumman med 2,2 procent den 1 april 2016.

Lägstlönerna räknas upp med 2,2 procent.

Villkorsavtalets krontalsbelopp för 2016 räknas upp med 2,38 procent.

56. Medieföretagen ./. Sveriges Ingenjörer

- **Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 2).**

Avtalet, som gäller 2016-05-01 – 2017-04-30, träffades 2016-05-02.

Lön

Om den lokala förhandlingen inte leder till uppgörelse kan den hänskjutas till central förhandling. Om inte heller de centrala parterna kan enas fastställs nivån på sammantagna löneökningar till 2,2 procent som fördelas av arbetsgivaren lokalt.

57. Medieföretagen ./. Unionen

- **Tjänstemannavtal (fd SIF-avtalet) (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2016-05-01 – 2017-04-30, träffades 2016-05-02.

Lön

Löneutrymmet uppgår till 2,2 procent av summan av de fasta kontanta lönerna för tjänstemän den 30 april 2016.

Lägstlönerna räknas upp med 2,2 procent.

Introduktionslön kan kan efter godkännande av den lokala fackliga organisationen tillämpas för nyanställda som vid tillträdet är i åldern 20–23 år och som ska genomgå utbildning i anslutning till arbetet. Lönen ska uppgå till lägst 75 procent av lägsta lön för tjänstemän som fyllt 20 år.

Övrigt

Avtalet innehåller avtal om alternativ lönemodell.

58. Almega Tjänsteförbunden ./. Unionen

- **Svensk Teknik och Design (STD) (Avtalskonstruktion 2).**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-05-02 efter medling.

Lön

Om lokala parter inte kan träffa en överenskommelse omlöneökningen ska för lönerevisionen avsättas 2,2 procent för 2016.

Lägstlönerna räknas upp med 2,2 procent.

59. Biltrafikens Arbetsgivareförbund ./. Sveriges Ingenjörer

- **Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 4)**

Avtalet, som gäller 2016-05-01 – 2017-04-30, träffades 2016-05-02.

Lön

Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent av summan av de fasta kontanta lönerna för tjänstemän den 30 april 2016.

Introduktionslön (75 procent av lägsta lön för tjänstemän som fyllt 20 år) kan tillämpas under högst 12 månader för 20–23-åringar.

Pension

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper

Parterna har tillsatt två arbetsgrupper som dels ska se över oregelbunden arbetstid och balans i arbetslivet, dels ska förtydliga förhandlingsordningen vid tvist enligt LAS.

60. Biltrafikens Arbetsgivareförbund ./. Unionen

- **Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 4)**

Avtalet, som gäller 2016-05-01 – 2017-04-30, träffades 2016-05-02.

Lön

Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent av summan av de fasta kontanta lönerna för tjänstemän den 30 april 2016.

Förstärkt löneprocess (som var under prov under 2014 och 2015) ersätter individgaranti.

Lägstlönerna räknas upp med 2,0 procent.

Introduktionslön (75 procent av lägsta lön för tjänstemän som fyllt 20 år) kan tillämpas under högst 12 månader för 20–23-åringar.

Pension
Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper
Parterna har tillsatt två arbetsgrupper som dels ska se över oregelbunden arbetstid och balans i arbetslivet, dels ska förtydliga förhandlingsordningen vid tvist enligt LAS.

61. Sjöfartens Arbetsgivareförbund ./. Sveriges Ingenjörer

- **Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 4)**

Avtalet, som gäller 2016-05-01 – 2017-04-30, träffades 2016-05-02.

Lön
Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent av summan av de fasta kontanta lönerna för tjänstemän den 30 april 2016.

Introduktionslön (75 procent av lägsta lön för tjänstemän som fyllt 20 år) kan tillämpas under högst 12 månader för 20–23-åringar.

Pension
Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper
Parterna har tillsatt två arbetsgrupper som dels ska se över oregelbunden arbetstid och balans i arbetslivet, dels ska förtydliga förhandlingsordningen vid tvist enligt LAS.

62. Sjöfartens Arbetsgivareförbund ./. Unionen

- **Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 4)**

Avtalet, som gäller 2016-05-01 – 2017-04-30, träffades 2016-05-02.

Lön
Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent av summan av de fasta kontanta lönerna för tjänstemän den 30 april 2016.

Förstärkt löneprocess (som var under prov under 2014 och 2015) ersätter individgaranti.

Lägstlönerna räknas upp med 2,0 procent.

Introduktionslön (75 procent av lägsta lön för tjänstemän som fyllt 20 år) kan tillämpas under högst 12 månader för 20–23-åringar.

Pension
Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper
Parterna har tillsatt två arbetsgrupper som dels ska se över oregelbunden arbetstid och balans i arbetslivet, dels ska förtydliga förhandlingsordningen vid tvist enligt LAS.

63. Svenska Flygbranschen ./. Sveriges Ingenjörer

- **Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 4)**

Avtalet, som gäller 2016-05-01 – 2017-04-30, träffades 2016-05-02.

Lön
Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent av summan av de fasta kontanta lönerna för tjänstemän den 30 april 2016.

Introduktionslön (75 procent av lägsta lön för tjänstemän som fyllt 20 år) kan tillämpas under högst 12 månader för 20–23-åringar.

Pension
Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper
Parterna har tillsatt två arbetsgrupper som dels ska se över oregelbunden arbetstid och balans i arbetslivet, dels ska förtydliga förhandlingsordningen vid tvist enligt LAS.

64. Svenska Flygbranschen ./. Unionen

- **Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 4)**

Avtalet, som gäller 2016-05-01 – 2017-04-30, träffades 2016-05-02.

Lön
Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent av summan av de fasta kontanta lönerna för tjänstemän den 30 april 2016.

Förstärkt löneprocess (som var under prov under 2014 och 2015) ersätter individgaranti.

Lägstlönerna räknas upp med 2,0 procent.

Introduktionslön (75 procent av lägsta lön för tjänstemän som fyllt 20 år) kan tillämpas under högst 12 månader för 20–23-åringar.

Pension
Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper
Parterna har tillsatt två arbetsgrupper som dels ska se över oregelbunden arbetstid och balans i arbetslivet, dels ska förtydliga förhandlingsordningen vid tvist enligt LAS.

65. Sveriges Bussföretag ./. Sveriges Ingenjörer

- **Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 4)**

Avtalet, som gäller 2016-05-01 – 2017-04-30, träffades 2016-05-02.

Lön
Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent av summan av de fasta kontanta lönerna för tjänstemän den 30 april 2016.

Introduktionslön (75 procent av lägsta lön för tjänstemän som fyllt 20 år) kan tillämpas under högst 12 månader för 20–23-åringar.

Pension
Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper
Parterna har tillsatt två arbetsgrupper som dels ska se över oregelbunden arbetstid och balans i arbetslivet, dels ska förtydliga förhandlingsordningen vid tvist enligt LAS.

66. Sveriges Bussföretag ./. Unionen

- **Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 4)**

Avtalet, som gäller 2016-05-01 – 2017-04-30, träffades 2016-05-02.

Lön
Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent av summan av de fasta kontanta lönerna för tjänstemän den 30 april 2016.

Förstärkt löneprocess (som var under prov under 2014 och 2015) ersätter individgaranti.

Lägstlönerna räknas upp med 2,0 procent.

Introduktionslön (75 procent av lägsta lön för tjänstemän som fyllt 20 år) kan tillämpas under högst 12 månader för 20–23-åringar.

Pension
Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper
Parterna har tillsatt två arbetsgrupper som dels ska se över oregelbunden arbetstid och balans i arbetslivet, dels ska förtydliga förhandlingsordningen vid tvist enligt LAS.

67. Sveriges Hamnar ./. Sveriges Ingenjörer

• **Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 4)**

Avtalet, som gäller 2016-05-01 – 2017-04-30, träffades 2016-05-02.

Lön

Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent av summan av de fasta kontanta lönerna för tjänstemän den 30 april 2016.

Introduktionslön (75 procent av lägsta lön för tjänstemän som fyllt 20 år) kan tillämpas under högst 12 månader för 20–23-åringar.

Pension

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper

Parterna har tillsatt två arbetsgrupper som dels ska se över oregelbunden arbetstid och balans i arbetslivet, dels ska förtydliga förhandlingsordningen vid tvist enligt LAS.

Övrigt

Bestämmelsen om ersättning för förskjuten arbetstid utgår.

68. Sveriges Hamnar ./. Unionen

• **Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 4)**

Avtalet, som gäller 2016-05-01 – 2017-04-30, träffades 2016-05-02.

Lön

Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent av summan av de fasta kontanta lönerna för tjänstemän den 30 april 2016.

Förstärkt löneprocess (som var under prov under 2014 och 2015) ersätter individgaranti.

Lägstlönerna räknas upp med 2,0 procent.

Introduktionslön (75 procent av lägsta lön för tjänstemän som fyllt 20 år) kan tillämpas under högst 12 månader för 20–23-åringar.

Pension

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Arbetsgrupper

Parterna har tillsatt två arbetsgrupper som dels ska se över oregelbunden arbetstid och balans i arbetslivet, dels ska förtydliga förhandlingsordningen vid tvist enligt LAS.

Övrigt

Bestämmelsen om ersättning för förskjuten arbetstid utgår.

69. Sjöfartens Arbetsgivareförbund ./. Seko – service- och kommunikationsfacket

• **Ombordanställda (Avtalskonstruktion 7)**

Avtalet, som gäller 2016-03-01 – 2017-03-31, träffades 2016-05-02.

Lön

Tarifferna höjs med 530 kronor från och med den 1 juni 2016. För perioden mars till maj utges 500 kronor per avlönad månad.

Arbetsgrupper

En arbetsgrupp ska utreda möjligheten att skapa en kompletterande pension baserad på premielösning. Två andra arbetsgrupper ska revidera Europa och Thulelandsavtalen samt avtalet för Högskolestuderande som fullgör fartygsförlagd utbildning

Övrigt

Föregående avtal prolongerades från den 29 februari 2016 till den 31 maj 2016.

70. Motorbranschens Arbetsgivareförbund ./. Sveriges Ingenjörer

- **Tjänstemannavtal (Avtalskonstruktion 4)**

Avtalet, som gäller 2016-05-01 – 2017-04-30, träffades 2016-05-03.

Lön

En allmän pott motsvarande 2,0 procent av de fasta lönerna avsätts för individuell fördelning.

Pension

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 maj 2016.

71. Industriarbetsgivarna (Svemek) ./. Ledarna

- **Tjänstemannaavtal Svemek (Avtalskonstruktion 1)**

Avtalet, som gäller från och med 2016-04-01 och tillsvidare, träffades 2016-05-03.

Pension

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 juni 2016.

Arbetsgrupper

Tre arbetsgrupper som tillsattes 2013 rörande utlandsvillkor, modernisering av kollektivavtalet samt fackliga förtroendevalda får förlängt uppdrag.

72. Industriarbetsgivarna (Svemek) ./. Unionen

- **Tjänstemannaavtal Svemek (Avtalskonstruktion 5)**

Avtalet, som gäller 2016-06-01 – 2017-05-31, träffades 2016-05-03.

Lön

Löneutrymmet uppgår till 1,5 procent. Utöver detta löneutrymmet ska en löneöversyn göras.

Lägstlönerna räknas upp med 2,0 procent.

Pension

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 juni 2016.

Arbetsgrupper

Tre arbetsgrupper som tillsattes 2013 rörande utlandsvillkor, modernisering av kollektivavtalet samt fackliga förtroendevalda får förlängt uppdrag.

En industrigemensam arbetsgrupp ska ta fram en praktisk handledning rörande jämställdhet och andra likabehandlingsfrågor. Bland annat ska arbetsgruppen överväga och dra slutsatser om huruvida det är rättsligt möjligt att göra diskrimineringslagen semidispositiv, bland annat i beaktande av EU-rätten. Vad som avses är en fullständig dispositivitet så parterna är fria att träffa kollektivavtal.

En andra industrigemensam arbetsgrupp har till syfte att främja det systematiska arbetsmiljöarbetet inom industrin.

73. Almega Tjänsteförbunden ./. Unionen

- **Revision- och konsultföretag (Avtalskonstruktion 4)**

Avtalet, som gäller 2016-01-01 – 2016-12-31, träffades 2016-05-04.

Lön

Löneutrymmet uppgår till 2,2 procent den 1 januari 2016.

Lägstlönerna räknas upp med 2,2 procent.

Övrigt

Avtalet innehåller avtal om alternativ lönemodell.

74. Medieföretagen ./. Unionen

- **Tjänstemän i tjänste- och medieföretag (Avtalskonstruktion 4)**

Avtalet, som gäller 2016-05-01 – 2017-04-30, träffades 2016-05-04.

Lön

Löneutrymmet uppgår till 2,2 procent den 1 maj 2016.

Lägstlönerna räknas upp med 2,2 procent.

Övrigt
Avtalet innehåller avtal om alternativ lönemodell.

75. Almega Tjänsteföretagen ./. Unionen

- **Tjänstemän i tjänste- och medieföretag (Avtalskonstruktion 4)**

Avtalet, som gäller 2016-05-01 – 2017-04-30, träffades 2016-05-04.

Lön
Löneutrymmet uppgår till 2,2 procent den 1 maj 2016.

Lägstlönerna räknas upp med 2,2 procent.

Övrigt
Avtalet innehåller avtal om alternativ lönemodell.

76. IT&Telekomföretagen inom Almega ./. Civilekonomerna

- **IT-branschen (Avtalskonstruktion 2)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-05-09.

Lön
Om lokala parter inte kan enas om löneutrymmet så uppgår utrymmet till 2,2 procent per den 1 april 2016.

77. IT&Telekomföretagen inom Almega ./. Jusek

- **IT-branschen (Avtalskonstruktion 2)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-05-09.

Lön
Om lokala parter inte kan enas om löneutrymmet så uppgår utrymmet till 2,2 procent per den 1 april 2016.

78. IT&Telekomföretagen inom Almega ./. Sveriges Ingenjörer

- **IT-branschen (Avtalskonstruktion 2)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-05-09 efter medling.

Lön
Om lokala parter inte kan enas om löneutrymmet så uppgår utrymmet till 2,2 procent per den 1 april 2016.

79. Almega Tjänsteförbunden ./. Sveriges Ingenjörer

- **Utveckling och tjänster (Avtalskonstruktion 2)**

Avtalet, som gäller 2016-05-01 – 2017-04-30, träffades 2016-05-11.

Lön
Om lokala parter inte kan enas om löneutrymmet så uppgår utrymmet till 2,2 procent per den 1 maj 2016.

Övrigt
Avtalet om allmänna anställningsvillkor gäller för tiden 1 april 2016 – 31 mars 2017.

80. Almega Tjänsteförbunden ./. Unionen

- **Utveckling och tjänster (Avtalskonstruktion 3)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-05-11 efter medling.

Lön
Om lokala parter inte kan enas om löneutrymmet så uppgår utrymmet till 1,7 procent per den 1 april 2016, samt en löneöversyn på minst 0,5 procent.

Enas inte de lokala parterna om annat är individgarantin 235 kronor efter genomförd lönerevision och löneöversyn.

Lägstlönerna räknas upp med 2,2 procent.

81. Almega Tjänsteförbunden ./. Svenska Transportarbetareförbundet

- **Säkerhetsföretag (Avtalskonstruktion 7)**

Avtalet, som gäller 2016-05-01 – 2017-05-31, träffades 2016-05-11.

Lön

Utgående löner höjs med 593 kronor per månad från och md de 1 maj 2016.

82. Bemanningsföretagen ./. Akademikerförbunden

- **Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 2)**

Avtalet, som gäller 2016-05-01 – 2017-04-30, träffades 2016-05-13.

Lön

Om lokala parter inte kan träffa en överenskommelse om löneökningen ska för lönerevisionen avsättas 2,2 procent för 2016.

Arbetsgrupper

Parterna har tillsatt arbetsgrupper som dels ska behandla arbetsmiljöfrågor, dels ska utreda förutsättningarna för en förändrad ITP-plan för ambulerande tjänstemän.

Parterna har också tillsatt en arbetsgrupp med fokus på väl fungerande lokalt fackligt arbete. Även åtgärder för att främja insteg på arbetsmarknaden har hänskjutits till en arbetsgrupp.

83. Bemanningsföretagen ./. Unionen

- **Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 5)**

Avtalet, som gäller 2016-05-01 – 2017-04-30, träffades 2016-05-13.

Lön

Löneutrymmet uppgår till 2,2 procent. Individgarantin uppgår till 235 kr vi revisionen den 1 maj 2016.

Lägstlönerna höjs med 2,2 procent. Introduktionslön kan tillämpas under vissa förutsättningar.

Arbetsgrupper

Parterna har tillsatt arbetsgrupper som dels ska behandla arbetsmiljöfrågor, dels ska utreda förutsättningarna för en förändrad ITP-plan för ambulerande tjänstemän.

Parterna har också tillsatt en arbetsgrupp med fokus på väl fungerande lokalt fackligt arbete. Även åtgärder för att främja insteg på arbetsmarknaden har hänskjutits till en arbetsgrupp.

84. IT&Telekomföretagen inom Almega ./. Civilekonomerna

- **Telekom (Avtalskonstruktion 2)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-05-13.

Lön

Om lokala parter inte kan träffa en överenskommelse om löneökningen ska för lönerevisionen avsättas 2,2 procent för 2016.

Villkorsavtalens krontalsbelopp räknas upp med 2,38 procent.

85. IT&Telekomföretagen inom Almega ./. Jusek

- **Telekom (Avtalskonstruktion 2)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-05-13.

Lön

Om lokala parter inte kan träffa en överenskommelse om löneökningen ska för lönerevisionen avsättas 2,2 procent för 2016.

Villkorsavtalens krontalsbelopp räknas upp med 2,38 procent.

86. IT&Telekomföretagen inom Almega ./. Sveriges Ingenjörer

- **Telekom (Avtalskonstruktion 2)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-05-13 efter medling.

Lön

Om lokala parter inte kan träffa en överenskommelse om löneökningen ska för lönerevisionen avsättas 2,2 procent för 2016.

Villkorsavtalens krontalsbelopp räknas upp med 2,38 procent.

87. Almega Tjänsteförbunden ./. Sveriges Arkitekter

- **Svensk Teknik och Design (STD) (Avtalskonstruktion 1)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-05-16.

Övrigt

Sveriges Arkitekter förbehåller sig rätten att i nästa avtalsrörelse återgå till siffersatta löneavtal. Svenska Teknik&Designföretagen förbehåller sig rätten att i nästa avtalsrörelse frångå överenskommelsen om partsgemensam lönestatistik, riktlinjer för lokalt arbete samt avbryta partsgemensamma aktiviteter förenade med lokal lönebildning med mera.

88. Almega Tjänsteförbunden ./. Sveriges Ingenjörer

- **Svensk Teknik och Design (STD) (Avtalskonstruktion 1)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-05-16 efter medling.

Övrigt

Sveriges Ingenjörer förbehåller sig rätten att i nästa avtalsrörelse återgå till siffersatta löneavtal. Svenska Teknik&Designföretagen förbehåller sig rätten att i nästa avtalsrörelse frångå överenskommelsen om partsgemensam lönestatistik, riktlinjer för lokalt arbete samt avbryta partsgemensamma aktiviteter förenade med lokal lönebildning med mera.

89. FAO – Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation ./. FTF – Facket för försäkring och finans

- **Tjänstemän i försäkringsbranschen (Avtalskonstruktion 2)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-05-16.

Lön

Enas inte parterna om löneutrymmet uppgår utrymmet att fördela till 2,2 procent per den 1 april 2016.

Avtalets lägsta lön räknas upp med 2,0 procent.

Pension

Parterna är ense om Avsiktsförklaring FAO-FTF om förstärkta pensioner. I FTP-planen införs en möjlighet att från tidigast 62 års ålder kunna sänka sin arbetstid (deltidspension). Parterna är också ense att från och med 2017 ska avsättningar till premiebestämd pension successivt ökas så att de i FTP 1 senast år 2021 uppgår till 5,5 procent respektive 31 procent. Avsättningarna finansieras genom att nuvarande semestertillägg successivt minskas från nuvarande 1,25 procent till 0,8 procent.

Övrigt

Nya regler rörande omställningsstöd.

90. Medieföretagen ./. GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch

- **Tidningsavtalet (Avtalskonstruktion 5).**

Avtalet, som gäller 2016-05-01 – 2017-04-30, träffades 2016-05-16 efter medling.

Lön

En allmän pott bildas om 1,9 procent och varje medarbetare är garanterad en löneökning på 292 kronor för en heltidsanställd.

Systemet för minimilöner görs om där branschvana premieras i stället för, som tidigare, ålder. Systemförändringen värderas till 0,3 procent.

Pension
Det nya avtalet ger medarbetarna möjlighet att varaktigt gå ner i arbetstid, från och med 60 års ålder, om det inte medför en störning för arbetsgivaren. Överenskommelsen innehåller inte någon extra avsättning till pension, men i övrigt ser reglerna likadana ut som i de avtal som innehåller rätt till delpension.

Arbetsgrupper
Parterna är överens om att återuppta arbetet i den arbetsgrupp som tillsattes 2013 med uppgift att analysera branschens utveckling med särskild betoning på arbetstidsreglerna.

91. Svenska Kyrkans Arbetsgivarorganisation ./. Kyrkans Akademikerförbund

- **Svenska kyrkan (Avtalskonstruktion 4)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-05-18.

Lön
Löneutrymmet uppgår till 2,2 procent per den 1 april 2016.

Avtalets lägstlön räknas upp med 2,2 procent.

Arbetsgrupper
En partsgemensam arbetsgrupp ska se över chefsavtalet.

92. Medieföretagen ./. Unionen

- **Public service (Avtalskonstruktion 5).**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-05-19 efter medling.

Lön
Den 1 april 2016 avsätts en lönepott motsvarande 2,2 procent av de fasta kontanta lönerna.

Om inte lokala parter enas om annat ska löneökningen för en heltidsanställd uppgå till lägst 220 kronor.

Lägstlönerna höjs med 2,2 procent.

93. Medieföretagen ./. Akademikerförbunden

- **Tjänstemän i tjänste- och medieföretag (Avtalskonstruktion 2)**

Avtalet, som gäller 2016-05-01 – 2017-04-30, träffades 2016-05-24.

Lön
Om lokala parter inte kan träffa en överenskommelse om löneökningen ska för lönerevisionen avsättas 2,2 procent för 2016.

94. Almega Tjänsteföretagen ./. Akademikerförbunden

- **Tjänstemän i tjänste- och medieföretag (Avtalskonstruktion 2)**

Avtalet, som gäller 2016-05-01 – 2017-04-30, träffades 2016-05-24.

Lön
Om lokala parter inte kan träffa en överenskommelse om löneökningen ska för lönerevisionen avsättas 2,2 procent för 2016.

95. Sveriges Hamnar ./. Svenska Transportarbetareförbundet

- **Hamn- och stuveriavtal (Avtalskonstruktion 7)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-04-30, träffades 2016-05-26 efter medling.

Lön
Utgående månadslöner höjs med 641 kronor per månad från och med 2016-04-01.

Arbetsgrupper
En partsgemensam arbetsgrupp gällande rehabiliteringsfrågor för behovsanställda samt introduktionslön för nyanställda har tillsatts.

Övrigt
Utökning av garanterad betalning för behovsanställd dagtid från 3 till 4 timmar om inte annat arbete kan erbjudas.

96. Visita ./. Unionen

• **Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 5)**

Avtalet, som gäller 2016-06-01 – 2017-05-31, träffades 2016-05-27.

Lön

Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent från och med den 1 juni 2016. Individgarantin uppgår till 250 kronor.

Avtalets lägsta lön räknas upp med 2,0 procent den 1 juni 2016.

Pension

Parterna är överens om ett system för kollektivavtalad deltid i pensionssyfte. För 2016 avsätts 0,2 procent i extra avsättning.

Arbetsgrupper

En arbetsgrupp har fått i uppdrag att se över avtalet för att få det mer pedagogiskt. En annan partsgemensam arbetsgrupp har fått i uppdrag att föreslå en överenskommelse om en lönestruktur som främjar individuell och differentierad lönesättning.

97. Motorbranschens Arbetsgivareförbund ./. Ledarna

• **Tjänstemannavtal (Avtalskonstruktion 1)**

Avtalet, som gäller från och med 2016-05-01 och tills vidare, träffades 2016-05-30.

Pension

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 maj 2016.

Arbetsgrupper

Arbetsgrupperna Ledaravtal och Hållbara chefer får förlängt uppdrag.

Övrigt

Enbart de allmänna villkoren är ändrade.

98. Almega Tjänsteföretagen ./. Akademikerförbunden

• **Revision- och konsultföretagen (Avtalskonstruktion 1)**

Avtalet, som gäller 2016-01-01 och tills vidare, träffades 2016-06-02.

Arbetsgrupper

Två projekt har startats som rör Lön och löneprocess och Rollen som förtroendevald.

Övrigt

Löneavtalet gäller tills vidare medan allmänna villkoren gäller från och med den 1 januari 2016 till och med den 31 december 2016.

Anställning kan ske för avtalad visstidsanställning vid ett eller flera tillfällen. Anställningstiden får sammanlagt vara högst 24 månader under en period av fem år.

99. Almega Tjänsteförbunden ./. Fastighetsanställdas Förbund

• **Serviceentreprenadavtal (Avtalskonstruktion 7)**

Avtalet, som gäller 2016-06-01 – 2017-05-31, träffades 2016-06-10 efter medling.

Lön

Utgående löner höjs med 590 kronor den 1 juni 2016.

Lägstlönerna räknades upp med 590 kronor.

Ersättningar och tillägg räknades inte upp, inte heller nivån i branschvanetillägget. Dessutom gjordes förändringar när det gällde ungdomslönerna för att åstadkomma en total arbetskraftskostnadsökning på 2,2 procent.

Arbetsgrupper

Två projekt har startats som rör Lön och löneprocess och Rollen som förtroendevald. Dessutom har en arbetsgrupp tillsatts med avsikten att komma till en partsgemensam beskrivning av omfattningen av hyvling och på vilket sätt det sker.

Övrigt

Löneavtalet gäller tills vidare medan allmänna villkoren gäller från och med den 1 januari 2016 till och med den 31 december 2016.

Anställning kan ske för avtalad visstidsanställning vid ett eller flera tillfällen. Anställningstiden får sammanlagt vara högst 24 månader under en period av fem år.

100. Almega Tjänsteförbunden ./. Seko – service- och kommunikationsfacket

- **Serviceentreprenadavtal (Avtalskonstruktion 7)**

Avtalet, som gäller 2016-06-01 – 2017-05-31, träffades 2016-06-10 efter medling.

Lön

Utgående löner höjs med 590 kronor den 1 juni 2016.

Lägstlönerna räknades upp med 590 kronor.

Ersättningar och tillägg räknades inte upp, inte heller nivån i branschvanetillägget. Dessutom gjordes förändringar när det gällde ungdomslönerna för att åstadkomma en total arbetskraftskostnadsökning på 2,2 procent.

Arbetsgrupper

Två projekt har startats som rör Lön och löneprocess och Rollen som förtroendevald. Dessutom har en arbetsgrupp tillsatts med avsikten att komma till en partsgemensam beskrivning av omfattningen av hyvling och på vilket sätt det sker.

Övrigt

Löneavtalet gäller tills vidare medan allmänna villkoren gäller från och med den 1 januari 2016 till och med den 31 december 2016.

Anställning kan ske för avtalad visstidsanställning vid ett eller flera tillfällen. Anställningstiden får sammanlagt vara högst 24 månader under en period av fem år.

101. SAS/Svenska Flygbranschen ./. Svensk Pilotförening

- **Pilotavtal (Avtalskonstruktion 7)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-06-14 efter medling.

Lön

Tarifflönerna höjs med 2,2 procent.

Övrigt

SAS kan enligt det nya avtalet hyra in externa flygbolag vid plötsligt uppkomna störningar utan föregående förhandling. Bestämmelser som rör pilot som inte kan utföra flygtjänst utgår ur avtalet.

102. Arbetsgivaralliansen ./. Fastighetsanställdas förbund

- **Ideella och idéburna organisationer (Avtalskonstruktion 7)**

Avtalet, som gäller 2016-05-01 – 2017-04-30, träffades 2016-06-14.

Lön

Lönerna höjs med 590 kronor per den 1 maj 2016.

Lägsta grundlön vid fyllda 20 år höjs med 2,8 procent. Övriga lägstlöner lämnas oförändrade.

Arbetsgrupper

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp som ska se över arbetstidsreglerna.

Övrigt

Parterna är överens om ett regelverk kring införandet av kontroll/bevakningssystem. Inför beslut om införande av kontroll- eller bevakningssystem samt införande av system för alkohol-/drogtester ska lokala parter MBL-förhandla eller samverka enligt lokalt samverkansavtal med mera.

103. Svenska Flygbranschen ./. Svensk Pilotförening

- **Regionalflyg (Avtalskonstruktion 7)**

Avtalet, som gäller 2016-04-01 – 2017-03-31, träffades 2016-06-15 efter medling.

Lön

Tarifflönerna höjs med 2,2 procent

Arbetsgrupper
Parterna har tillsatt en arbetsgrupp som ska utvärdera åtgången av förberedelsetid inför flygning.

Övrigt
Ett utvecklingsråd med fokus på trygghetsfrågor ska inrättas.

104. Arbetsgivaralliansen ./. Unionen

- **Ideella och idéburna organisationer (Avtalskonstruktion 5).**

Avtalet, som gäller 2016-05-01 – 2017-04-30, träffades 2016-06-20.

Lön
Löneutrymmet uppgår till lägst 2,2 procent per den 1 maj 2016.

Individgarantin uppgår till 200 kronor per månad.

Avtalets lägstlön räknas upp med 2,2 procent.

Arbetsgrupper
Parterna har tillsatt en arbetsgrupp som ska se över arbetstidsreglerna

105. Arbetsgivaralliansen ./. Akademikerförbunden

- **Ideella och idéburna organisationer (Avtalskonstruktion 4)**

Avtalet, som gäller 2016-05-01 – 2017-04-30, träffades 2016-06-21.

Lön
Löneutrymmet uppgår till lägst 2,2 procent per den 1 maj 2016.

Arbetsgrupper
Parterna har tillsatt en arbetsgrupp som ska se över arbetstidsreglerna.

106. Arbetsgivaralliansen ./. Vision

- **Ideella och idéburna organisationer (Avtalskonstruktion 4)**

Avtalet, som gäller 2016-05-01 – 2017-04-30, träffades 2016-06-21.

Lön
Löneutrymmet uppgår till lägst 2,2 procent per den 1 maj 2016.

Arbetsgrupper
Parterna har tillsatt en arbetsgrupp som ska se över arbetstidsreglerna.

107. Almega Tjänsteförbunden ./. Seko – service- och kommunikationsfacket

- **Kommunikation (Avtalskonstruktion 2)**

Avtalet, som gäller 2016-08-01 – 2017-07-31, träffades 2016-06-29.

Lön
Om inte lokala parter enas om annat ska löneöversynen ske per den 1 augusti 2016 och omfatta ett lokalt utrymme om 590 kronor, dock lägst 2,1 procent.

Lokalt reglerade ingångslöner räknas upp med högst 230 kronor per den 1 augusti 2016.

Avtalens lägsta löner räknas upp med 1,3 (18 år) respektive 1,2 procent (18 år och ett års anställningstid).

Arbetsgrupper
Parterna har tillsatt en arbetsgrupp rörande arbetstid.

Övrigt
Med anledning av Tyco-domen, se kapitel 4, ska parterna under avtalsperioden utvärdera eventuella konsekvenser för avtalsområdet.

108. Föreningen Vårdföretagarna ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet

- **Personliga assistenter (Avtalskonstruktion 4)**

Avtalet, som gäller 2016-07-01 – 2017-06-30, träffades 2016-09-12 efter medling.

Lön
Löneutrymmet uppgår till 487 kronor per den 1 juli 2016.

109. Sveriges Bussföretag ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet

- **Bussbranschavtal (Avtalskonstruktion 7)**

Avtalet, som gäller 2016-01-01 – 2017-09-30, träffades 2016-09-22.

Lön

Månadslönen för bussförare lönegrupp 1–5 höjs med 557 kronor. För övriga arbetstagare beräknas en lönepott för individuell fördelning. Potten utgörs av 557 kronor per heltidsanställd.

Avtalets lägsta lön räknas upp med 2,2 procent.

110. Arbetsgivareföreningen KFO ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet

- **Personliga assistenter (Avtalskonstruktion 4)**

Avtalet, som gäller 2016-09-01 – 2017-08-30, träffades 2016-09-26.

Lön

Löneutrymmet per heltidsanställd och månad uppgår till lägst 487 kronor den 1 september 2016 för individuell fördelning.

Avtalets lägsta lön räknas upp med 3,2 procent.

Arbetsgrupper

En arbetsgrupp ska utreda vilka problem och förutsättningar som finns med månadslön som den normala löneformen.

111. Arbetsgivaralliansen ./. Akademikerförbunden

- **Idrottsavtalet (Avtalskonstruktion 4)**

Avtalet, som gäller 2016-11-01 – 2017-10-31, träffades 2016-10-14.

Lön

Löneutrymmet uppgår till lägst 2,2 procent per den 1 november 2016.

112. Arbetsgivarverket ./. OFR/S,P,O

- **Rals (Avtalskonstruktion 2)**

Avtalet, som gäller 2016-10-01 – 2017-09-30, träffades 2016-10-05.

Lön

Om lokala parter inte kan enas om löneutrymmet är löneutrymmet 2,2 procent per den 1 oktober 2016.

Arbetsgrupper

Parterna har tillsatt flera arbetsgrupper. En arbetsgrupp ska se över Avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands (URA). Två andra arbetsgrupper ska göra förstudier rörande förtydligande av villkorsavtalen respektive behov av partsgemensamma insatser kring arbetstid.

113. Arbetsgivarverket ./. Seko – service- och kommunikationsfacket

- **Rals (Avtalskonstruktion 2)**

Avtalet, som gäller 2016-10-01 – 2017-09-30, träffades 2016-10-05.

Lön

Om lokala parter inte kan enas om löneutrymmet är löneutrymmet 2,2 procent, dock lägst 495 kronor, per den 1 oktober 2016.

Arbetsgrupper

Parterna har tillsatt flera arbetsgrupper. En arbetsgrupp ska se över Avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands (URA). En annan arbetsgrupp ska göra en förstudie rörande förtydligande av villkorsavtalen.

114. Arbetsgivaralliansen ./. Unionen

- **Idrottsavtalet (Avtalskonstruktion 5)**

Avtalet, som gäller 2016-11-01 – 2017-10-31, träffades 2016-10-14.

Lön

Löneutrymmet uppgår till lägst 2,2 procent per den 1 november 2016, med en individgaranti på 190 kronor.

Avtalets lägsta lön räknas upp med 2,2 procent.

115. Almega Samhallförbundet ./. LO-förbunden Fastighetsanställdas Förbund, GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, Handelsanställdas förbund, Hotell- och restaurangfacket, IF Metall, Seko – Service- och kommunikationsfacket, Svenska Kommunalarbetareförbundet

- **Samhallsavtalet (Avtalskonstruktion 7)**

Avtalet, som gäller 2016-10-01 – 2017-09-30, träffades 2016-10-18 efter medling.

Lön

Avtalet innebär löneökningar på 2,2 procent från och med den 1 oktober 2016.

Arbetsgrupper

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp som ska se över nuvarande löneavtal. Parterna är också överens om att fortsätta arbetet med att se över och modernisera utvecklingsavtalet.

Övrigt

Parterna har tecknat ett nytt Utvecklingsavtal med ett regelverk för anpassade anställningar hos Samhall där unga vuxna med funktionsnedsättning och långa tider av arbetslöshet prioriteras. Avtalet innebär bland annat att ensamarbete eller övertid inte får förekomma.

116. Arbetsgivareföreningen KFO ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet

- **Samhallsavtalet (Avtalskonstruktion 4)**

Avtalet, som gäller 2016-11-01 – 2017-10-31, träffades 2016-10-27.

Lön

Ett löneutrymme om lägst 505 kronor per heltidsanställd och månad fördelas individuellt per den 1 november 2016.

Avtalets lägsta löner räknas upp med 2,2 procent.

117. Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Arbetsgivarförbundet Pacta ./. Brandmännens Riksförbund

- **RiB Räddningstjänst i beredskap (Avtalskonstruktion 7).**

Avtalet, som gäller 2016-10-01 – 2019-04-30, träffades 2016-11-25 efter medling.

Lön

Ersättningarna räknas upp med 2,3 procent 2016. För åren 2017 och 2018 har ersättningsmodellen förändrats och utrymmet uppgår till det fastställda löneutrymmet i avtalen mellan berörda arbetsgivarorganisationer och IF Metall inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn.

Övrigt

Parterna kommer att genomföra partsgemensamma konferenser i syfte att presentera den nya ersättningskonstruktionen. Dessutom ska parterna genomföra en utvärdering av den nya avtalskonstruktionens effekter.

118. Föreningen Vårdföretagarna ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet

- **Vård, behandling och omsorg (Avtalskonstruktion 2)**

Avtalet, som gäller 2016-12-01 – 2018-05-31, träffades 2016-12-12 efter medling.

Lön

Om lokala parter inte enas om annat skapas en allmän pott om minst 700 kronor för varje heltidsanställd för individuella lönehöjningar den 1 mars 2017. Ett extra utrymme om minst 500 kronor per heltidsanställd undersköterska skapas och ska fördelas på gruppen undersköterskor.

Avtalets lägsta lön räknas upp med 2,2 procent från och med den 1 november 2017. Avtalets tidigare högre lägsta lön utmönstras ur avtalet.

Ersättning för OB är oförändrad under avtalsperioden.

Arbetsgrupper
Parterna har tillsatt arbetsgrupper rörande lönestatistik, semester, arbetsmiljö och jourtid.

Övrigt
Parterna är överens om det långsiktiga målet att heltid ska vara norm.

119. Föreningen Vårdföretagarna ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet

- **Äldreomsorg (Avtalskonstruktion 2)**

Avtalet, som gäller 2016-12-01 – 2018-05-31, träffades 2016-12-12 efter medling.

Lön
Om lokala parter inte enas om annat skapas en allmän pott om minst 700 kronor för varje heltidsanställd för individuella lönehöjningar den 1 mars 2017. Ett extra utrymme om minst 500 kronor per heltidsanställd undersköterska skapas och ska fördelas på gruppen undersköterskor.

Avtalets lägsta lön räknas upp med 2,2 procent från och med den 1 november 2017. Avtalets tidigare högre lägsta lön utmönstras ur avtalet.

Ersättning för OB är oförändrad under avtalsperioden.

Arbetsgrupper
Parterna har tillsatt arbetsgrupper rörande lönestatistik, semester, arbetsmiljö och jourtid.

Övrigt
Parterna är överens om det långsiktiga målet att heltid ska vara norm.

Bilaga 2 Urval av överenskommelser avtalsåren 2015–16 om lägstlöner/minimilöner

Arbetsgivarorganisation/ arbetstagarorganisation/ avtalsnamn	Ålder	Villkor	Avtalsår 2015	Avtalsår 2016
Almega Tjänsteförbunden ./. Fackförbundet ST *Spårtrafik*	18	–	17 175	17 584
	18	2 års yrkeserfarenhet	19 053	19 506
Almega Tjänsteförbunden ./. Fastighetsanställdas Förbund, Seko – Service och kommunikationsfacket *Serviceentreprenadföretag (Städ)*	16		16 888	17 360
	17		16 888	17 360
	18		18 999	19 530
	19		18 999	19530
	20		21 110	19 530
	21		–	21 700
Almega Tjänsteförbunden ./. Seko – Service och kommunikations-facket *Kommunikation*	18	–	17 684	17 914
	18	1 års anställning	18 629	18 859
Almega Tjänsteförbunden ./. Svenska Transportarbetareförbundet *Säkerhetsföretag*	–	Nyanställning	19 425	20 018
	–	Grundlön	20 769	21 302
Almega Tjänsteförbunden ./. Unionen *Svensk Teknik och Design (STD)*	18	–	16 981	17 355
		1 års anställning	18 165	18 565
Almega Tjänsteförbunden ./. Unionen *Utveckling och tjänster*	18	–	17 206	17 585
		1 års anställning	18 164	18 564
Almega Tjänsteföretagen ./. Unionen *Revisions- och konsultföretag*	20	–	16 471	16 833
	24	–	19 085	19 505
Almega Tjänsteföretagen ./. Unionen *Tjänstemän i tjänste- och medieföretag*	20	–	16 471	16 833
	24	–	19 085	19 505
Arbetsgivaralliansen ./. Fastighetsanställdas Förbund *Ideella och idéburna organisationer*	18	–	16 419	16 419
	19	–	17 313	17 313
	20	–	21 015	21 605
Arbetsgivaralliansen ./. Unionen *Ideella och Idéburna organisationer*	20	–	19 787	20 222
Arbetsgivarföreningen KFO ./. Handelsanställdas förbund *Butiker*	16	–	12 973	13 268
	17	–	13 379	13 674
	18	–	19 454	19 954
	19	–	19 934	20 434
	18	1 års branschvana	20 323	20 823
	18	2 års branschvana	20 659	21 159
	18	3 års branschvana	21 949	22 449

Arbetsgivarföreningen KFO ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet *Förskolor, fritidshem och fristående skolor*	19	Anställning mer än 3 mån	17 824	18 216
	–	Utbildning, 1 års anställning	20 065	20 506
Arbetsgivarföreningen KFO ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet *Personliga assistenter*	18	–	17 393	18 398
Bemanningsföretagen . /. Unionen *Tjänstemannaavtal*	20	–	16 471	16 833
	24	–	19 085	19 505
Biltrafikens Arbetsgivareförbund ./. Unionen *Tjänstemannaavtal*	20	–	16 166	16 490
	24	–	19 190	19 574
Elektriska Installatörsorganisationen, EIO ./. Svenska Elektrikerförbundet *Installationsavtalet*		Första året i yrket	16 781	17 184
		Andra året i yrket	20 875	21 376
		Tredje året eller mer i yrket	23 654	24 222
		Servicemontör	25 171	25 775
		Tekniker	25 741	26 359
EnergiFöretagens Arbetsgivareförening ./. Seko – Service och kommunikationsfacket *Energiavtal*	18	–	16 947	17 286
	–	1 års anställning	18 022	18 382
	18	Yrkesarbetare	19 274	19 659
	–	Yrkesarbetare 2 års erfarenhet	22 205	22 649
	–	Yrkesarbetare 5 års erfarenhet	25 135	25 638
EnergiFöretagensArbetsgivareförening ./. Svenska Elektrikerförbundet *Kraftverksavtalet*	18	–	19 026	19 527
	–	2 års anställning	21 952	22 532
	–	5 års anställning	24 880	25 536
EnergiFöretagens Arbetsgivareförening ./. Unionen *Energiavtal*	18	–	16 976	17 316
	–	1 års anställning	18 076	18 438
Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation ./. Fastighetsanställdas Förbund *F-avtalet (Fastighetsarbete)*	16	–	10 545	10 840
	17	–	11 600	11 924
	18	–	15 818	16 260
	19	–	16 872	17 344
	20	–	21 090	21 680
Föreningen Vårdföretagarna ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet *Personliga assistenter*	19	–	17 562	17 498
Föreningen Vårdföretagarna ./. Unionen *Tandläkarmottagningar*	18	–	14 439	14 757
	–	Tandsköterska	16 792	17 161
Industriarbetsgivarna ./. IF Metall *Stål- och Metall*	16	–	14 282	14 533
	17	–	15 976	16 257
	18	–	17 670	17 981
Industriarbetsgivarna ./. Unionen *Massa-och Pappersindustri*	18	Mindre än 1 års anställning	16 917	17 255
	18	1 års anställning	18 024	18 384

Industriarbetsgivarna ./. GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch *Sågverksavtalet* Timlön	18	Nyanställd	116,42	118,87
Industriarbetsgivarna ./. Unionen *Tjänstemannaavtal*	–	–	16 670	17 003
	–	1 års anställning	17 868	18 225
Innovations och kemiarbetsgivarna ./. IF Metall *I-avtalet (Allokemisk industri)*		Nyanställd 3 mån	17 161	17 642
		Minderårig	13 526	13 906
	18	–	20 189	20 755
Innovations och kemiarbetsgivarna ./. Unionen *Tjänstemannaavtal*	18	–	17 016	17 356
	–	1 års anställning	18 096	18 458
IT&Telekomföretagen ./. Seko – Service och kommunikationsfacket *Telekom*	18	–	17 114	17 521
	18	1 års anställning	18 200	18 633
	18	Yrkesarbetare, 2 års erfarenhet	20 749	21 243
	18	Yrkesarbetare, 5 års erfarenhet	23 530	24 090
IT&Telekomföretagen ./. Unionen *IT-branschen*	18	–	17 113	17 489
	–	1 års anställning	18 504	18 911
IT&Telekomföretagen ./. Unionen *Telekom*	18	–	17 114	17 491
	–	1 års anställning	18 200	18 600
Livsmedelsföretagen ./. Livsmedelsarbetareförbundet *Livsmedelsavtalet/Bageri* Timlön	18	–	124,23	127,17
	18	1 års anställning	131,14	134,08
Livsmedelsföretagen ./. Unionen *Tjänstemannaavtal*	18	–	18 094	18 456
Medieföretagen ./. Unionen *Tjänstemannaavtal*	20	–	16 471	16 833
	24	–	19 085	19 505
Motorbranschens Arbetsgivareförbund ./. IF Metall *Motorbranschavtalet (Bil- och Traktorverkstäder med tillhörande lager- och förrådsavdelningar anställda arbetare)*	16	–	12 115	12 357
	17	–	12 415	12 663
	18	–	16 568	16 899
	–	Yrkesarbetare	20 340	20 747
	–	Yrkesarbetare, 2 års erfarenhet	17 341	17 688
	–	Yrkesarbetare,års erfarenhet	17 508	17 858
	–	Yrkesarbetare, 4 års erfarenhet	17 885	18 243
	–	Yrkesarbetare, 5 års erfarenhet	19 520	19 910
Motorbranschens Arbetsgivareförbund ./. Unionen *Tjänstemannaavtal*	18	Mindre än 1 års anställning	16 767	17 102
	18	Mer än 1 årsanställning	17 954	18 313
Sjöfartens Arbetsgivareförbund ./. Unionen *Tjänstemannaavtal*	20	–	16 166	16 490
	24	–	19 190	19 574

Svensk Handel ./. Handelsanställdas förbund *Detaljhandel*	16	–	12 970	13 265
	17	–	13 380	13 675
	18	–	19 419	19 919
	19	–	19 739	20 239
	18	1 års branschvana	20 323	20 323
	18	2 års branschvana	20 659	21 159
	18	3 års branschvana	21 949	22 449
Svensk Handel ./. Handelsanställdas förbund *Partihandel* Timlön	16	Lagerarbete	83,51	87,01
	17	Lagerarbete	89,51	91,21
	18	Lagerarbete	129,33	132,20
	19	Lagerarbete	129,68	132,55
	20	Lagerarbete	130,58	133,55
	20	Lagerarbete, 6 mån anställning	131,48	134,45
Svensk Handel./. Unionen *Tjänstemannaavtal*	18	–	16 838	17 175
		1 års anställning	18 625	18 998
Svenska Flygbranschen ./.Unionen *Tjänstemannaavtal*	20	–	16 166	16 490
	24	–	19 190	19 574
Sveriges Bussföretag ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet *Bussbranschavtalet*	18	–	18 500	18 907
Sveriges Bussföretag ./. Unionen *Tjänstemannaavtal*	20	–	16 166	16 490
	24	–	19 190	19 574
Sveriges Byggindustrier ./. Svenska Byggnadsarbetareförbundet *Byggavtalet*	<19	Städpersonal 2	12 963	13 268
	19	Städpersonal 1	19 445	19 901
	<19	Övr arbetstagare 3, anställning <12 mån	12 963	13 268
	19	Övr arbetstagare 2, anställning <12 mån	18 148	18 575
	19	Övr arbetstagare 1, anställning >12mån	22 815	23 351
		Yrkesarbetare	25 926	26 535
Sveriges Byggindustrier ./. Unionen *Tjänstemän inom byggbranschen*	18	–	16 915	17 253
	18	1 års anställning	17 988	18 348
Sveriges Hamnar ./. Unionen *Tjänstemannaavtal*	20	–	16 166	16 490
	24	–	19 190	19 574
Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, Pacta ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet *Kommunalarbetareområdet*	19	–	18 080	18 398
	–	Utbildning, 1 års anställning	20 120	20 474
Teknikarbetsgivarna./. IF Metall *Teknikavtalet*	18	–	18 625	18 998
		Särskilt kval. arbeten	20 574	20 985

Teknikarbetsgivarna ./. Unionen *Tjänstemannaavtal*	18	–	16 897	17 235
	–	1 års anställning	18 039	18 400
Trä och Möbelföretagen ./. GS – Facket för skogs-,trä- och grafisk bransch *Träindustriavtalet* Timlön	15	–	79,45	81,50
	16	–	89,60	91,90
	17	–	99,65	102,20
	18	Första året	117,40	120,40
	18	Andra året	121,50	124,65
	18	Tredje året	123,15	126,30
	–	Specialarbetare	140,60	144,20
Visita ./. Hotell- och restaurangfacket *Hotell- och Restaurangavtalet*	16	–	13 227	13 617
	17	–	14 627	15 017
	18	–	15 336	15 726
	19	–	16 754	17 144
	– -	Yrkesarbete	20 220	20 610
	–	Yrkesarbete >6 år	21 604	21 994
	–	Kval. yrkesarbete	21 455	21 880
	–	Kval. yrkesarbete >6 år	22 839	23 264
Visita ./. Unionen *Tjänstemannaavtal*	20	–	18 403	18 771

Bilaga 3 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 2016 registrerat 668 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 2016. Tillsvidareavtal där enbart allmänna villkor omförhandlats ingår i regel inte i Medlingsinstitutets redovisning av nytecknade avtal 2016.

När Medlingsinstitutet beräknar antalet avtal på den privata sektorn, räknas en överenskommelse mellan en arbetsgivarorganisation och en arbetstagarorganisation som ett avtal, exempelvis teknikavtalet mellan Teknikarbetsgivarna 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, Ledarna och Skogs- och Lantbrukstjänstemannaförbundet)
  - Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet och Fysioterapeuterna)
  - Läkare (Sveriges läkarförbund)
  - Lärare (Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund)
- Akademikeralliansen (16 Sacoanslutna förbund, se tabell 16.5)
- 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 16.5)
- OFR:s förbundsområden
  - S, Statstjänstemän (Fackförbundet ST, Lärarförbundet, Ledarna Försvarsförbundet, Vårdförbundet)
  - P, Poliser (Polisförbundet, TULL-KUST)
  - O, Officerare (Officersförbundet, Ledarna)

Hur många anställda omfattas av kollektivavtalen?

Det är svårt att beräkna hur många anställda som omfattas av kollektivavtal. Att LO, TCO och Saco tillsammans har 2 855 000 yrkesverksamma medlemmar innebär inte att alla dessa finns på arbetsplatser med kollektivavtal. Situationen är densamma för Ledarna och andra fackliga organisationer utanför centralorganisationerna. Här rör det sig om cirka 100 000 anställda.

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

Avtalsbundenhet för en arbetsgivare kan uppkomma på två sätt, antingen genom att arbetsgivaren ansluter sig till en arbetsgivarorganisation eller genom ett så kallat hängavtal direkt med en facklig organisation. Enligt nu tillgängliga uppgifter från Fora, som registrerar hängavtal som omfattar LO-medlemmar, var i november 2016 totalt 70 861 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 2016 saknas. År 2015 var antalet arbetstagare 212 536.

Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning, AKU i december 2016 uppgår det totala antalet anställda till cirka 4 397 000 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 17 *Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning* uppger Anders Kjellberg antalet anställda under reguljära (centrala) avtal och hängavtal i åldern 15–74 år till 3 824 200 personer.

Enligt de uppgifter som Medlingsinstitutet har tillgång till omfattar de 668 registrerade avtalen cirka 3,5 miljoner anställda (exklusive hängavtal).

En komplikation är att arbetsgivare respektive fackliga organisationer redovisar antal berörda anställda på olika sätt. Ett annat problem att antalsuppgiften baseras på antal anställda och ibland som anställda omräknade till heltid (årsarbetare).

Avtalskonstruktion i bemanningsavtalen

Kollektivavtal mellan Bemanningsföretagen och samtliga förbund inom LO gäller för företag som hyr ut arbetstagare.

Bemanningsavtalen med LO-förbunden omfattar cirka 60 000 anställda.

Under utbokad tid tillämpas riksavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor för det aktuella arbetet hos kunden. Det betyder att typ av avtalskonstruktion styrs av kundens riksavtal.

Medlingsinstitutets klassificeringsprincip utgår därför från de vanligaste avtalskonstruktionerna i avtal tecknade av respektive berört LO-förbund inom Bemanningsavtalen, vilka i dagsläget är avtalskonstruktionerna 4–7.

Bilaga 4 De fackliga organisationernas medlemsutveckling 2010–2015

Sacoförbundens yrkesverksamma medlemmar per den 31 december 2010–2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Skillnad 2010–2015
Sveriges Ingenjörer	104 701	107 151	110 653	112 264	115 482	117 744	13 043
Lärarnas Riksförbund	56 879	57 592	57 951	58 491	61 566	60 193	43 314
Jusek	56 835	59 019	59 652	60 727	60 835	62 039	5 204
Akademikerförbundet SSR	42 709	44 639	46 233	47 948	49 864	51 497	8 788
Sveriges läkarförbund	31 318	31 887	32 349	32 804	33 599	34 259	2 941
Naturvetarna	26 119	25 871	26 851	27 238	27 600	27 946	1 827
Civilekonomerna	25 628	25 628	26 386	26 902	27 480	27 480	1 852
DIK	17 150	17 183	17 788	18 016	18 250	16 295	-855
Sveriges universitets-lärare och forskare	17 389	17 601	17 738	17 787	17 466	17 796	407
Officersförbundet	9 746	11 402	11 871	13 029	13 345	13 563	3 817
SRAT	11 177	11 267	11 363	11 387	11 369	12 830	1 653
Fysioterapeuterna	9 415	9 760	9 942	9 994	10 677	10 773	1 358
Sveriges Arbetsterapeuter	7 903	7 951	7 997	8 194	8 451	8 483	580
Sveriges Arkitekter	7 303	7 568	7 820	7 872	8 216	8 361	1 058
Sveriges Psykologförbund	6 650	6 819	7 013	7 312	7 628	8 120	1 470
Sveriges Tandläkarförbund	6 962	6 923	5 132	5 515	5 514	5 522	-1 440
Sveriges Skolledarförbund	5 558	5 437	5 353	5 335	5 313	5 264	-294
Sveriges Farmacevtförbund	5 361	5 356	5 284	5 214	5 102	5 231	-130
Kyrkans Akademiker-förbund	4 148	4 105	4 098	4 068	4 048	4 057	-91
Sacoförbundet Trafik o Järnväg	3 663	3 620	3 596	3 575	3 495	3 428	-235
Sveriges Veterinärförbund	2 170	2 229	2 274	2 356	2 365	2 422	252
Reservofficerarna	2 130	2 109	2 073	1 900	1 446	1 677	-453
Sveriges Fartygsbefäls-förening	1 734	3 648	0	0	0	0	-1 734
Summa	**462 648**	**474 765**	**479 417**	**487 928**	**499 111**	**505 415**	**42 767**

Källa: Saco

LO-förbundens yrkesverksamma medlemmar per den 31 december 2010–2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Skillnad 2010–2015
Svenska Kommunalarbetareförbundet	503 402	500 374	502 497	510 364	514 388	521 974	18 572
IF Metall	275 118	273 555	266 312	256 492	250 668	251 219	-23 899
Handelsanställdas förbund	120 532	117 273	124 960	127 451	130 231	133 274	12 742
Svenska Byggnadsarbetareförbundet	80 689	79 184	77 983	78 774	78 897	78 655	-2 034
Seko – Service- och kommunikationsfacket	86 222	83 167	81 345	80 389	78 635	76 833	-9 389
Svenska Transportarbetareförbundet	57 433	56 585	56 753	56 304	56 511	55 043	-2 390
GS – Facket för skogs-, trä och grafisk bransch	49 355	47 487	45 596	43 155	42 249	41 444	-7 911
Hotell- och restaurangfacket	31 649	30 506	28 651	27 358	28 470	27 980	-3 669
Fastighetsanställdas Förbund	30 807	29 243	28 496	27 071	27 413	27 316	-3 491
Livsmedelsarbetareförbundet	28 963	27 680	26 779	26 132	25 915	25 587	-3 376
Svenska Elektrikerförbundet	21 362	20 842	20 444	20 068	20 022	19 938	-1 424
Svenska Pappersindustriarbetareförbundet	17 799	16 935	16 879	16 127	15 477	15 007	-2 792
Svenska Målareförbundet	12 508	12 470	12 448	12 106	12 028	11 832	-676
Musikerförbundet	2 504	2 435	2 430	2 398	2 401	2 326	-178
Summa	**1 318 343**	**1 297 736**	**1 291 573**	**1 284 189**	**1 283 305**	**1 288 427**	**-29 916**

Källa: LO

TCO-förbundens yrkesverksamma medlemmar per den 31 december 2010–2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Skillnad 2010–2015
Unionen	413 060	422 116	450 137	472 255	500 238	517 857	104 797
Lärarförbundet*	170 090	176 123	177 278	176 814	174 955	172 481	2 391
SKTF/Vision	121 330	121 859	122 077	123 174	125 222	127 941	6 611
Vårdförbundet	92 273	91 232	89 801	90 907	91 047	90 645	-1 628
ST	64 995	64 056	64 244	63 847	64 492	65 830	835
Finansförbundet	29 920	29 504	28 923	28 609	28 534	27 975	-1 945
Polisförbundet	19 057	19 616	19 382	19 096	19 150	19 060	3
FTF	12 541	12 594	12 774	13 033	13 268	13 406	865
Journalistförbundet	13 667	13 573	13 512	13 258	12 909	12 498	-1 169
Teaterförbundet	6 442	6 334	6 276	6 415	6 334	6 335	-107
Försvarsförbundet	3 316	3 180	3 035	2 964	2 911	2 840	-476
Tull-Kust	2 118	2 103	2 042	1 995	1 946	1 892	-226
Symf	1 413	1 411	1 406	1 364	1 364	1 418	5
Skogs och lantbrukstjänstemannaförbundet	881	852	830	822	798	799	-82
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**	**1 060 977**	**105 348**

Källa: TCO
*Inklusive Svenska Folkhögskolans lärarförbund, SFHL

Bilaga 5 Beräkning av organisations- och täckningsgrad (kapitel 17)

Så har kollektivavtalens täckningsgrad beräknats

Kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor (som återfinns i tabeller i kapitel 17) har beräknats genom att utgå från antalet anställda hos arbetsgivarorganisationernas medlemmar och sedan lägga till antalet anställda som omfattas av hängavtal. Antalet arbetare som omfattas av hängavtal har för åren 1995–2007:1 erhållits utifrån statistik från Fora (som ägs gemensamt av Svenskt Näringsliv och LO) över den totala lönesumman under hängavtal dividerat med genomsnittlig årslön inom privat sektor enligt SCB.

Under 2009 gick Fora över till ett nytt datasystem. Utgångspunkten var inte längre lönesumman utan antalet arbetare i företag som är hängavtalsbundna respektive det totala antalet arbetare i kollektivavtalsbundna företag. Ett problem är att en individ under loppet av ett år kan arbeta i flera företag och då räknas flera gånger, om det på dessa arbetsplatser förekommer hängavtal (detsamma gäller i sådana fall om reguljära kollektivavtal). Vidare räknas en individ fullt ut även om denne arbetar under ett hängavtal under endast en del av året och inte vid årets slut då denne kan finnas under ett reguljärt kollektivavtal eller på en arbetsplats utan avtal eller vara arbetslös. Därtill kommer att personer som vid något tillfälle haft flera arbeten i Foras statistik räknas som flera individer.

För att komma runt detta problem har proportionen mellan arbetare i företag med enbart hängavtal och i företag med reguljära kollektivavtal i Foras statistik år 2011 använts för att beräkna hängavtalens omfattning bland arbetare från och med 2007:2. Till skillnad från i föregående årsrapporter har 2009 års proportion inte använts för något år eftersom den visat sig överdriva antalet arbetare under hängavtal, vilket hänger samman med svårigheterna att få fram tillförlitliga uppgifter under den 2009 pågående övergången till ett nytt datasystem hos Fora. Därtill kom att registeruppgifterna 2009 inte var lika väl uppdaterade som vid den körning som gjordes december 2012 utifrån dem som hade SAF–LO:s avtalspension under år 2011.

Från och med 2012 har körningen som Fora gjort under december efterföljande år använts. Nytt från och med 2014 års körning (avseende år 2013) är att företag som både har ett reguljärt kollektivavtal och ett hängavtal bara räknas en gång. Antalet hängavtal och antalet individer under dessa avser således uteslutande företag som endast har hängavtal. Vid 2015 års körning (avseende år 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 eller annan avtalspension än LO-SAF:s. Däremot har arbetarna i företag tillhöriga Fastigo, Svensk Industriförening 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 17.1A 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 17.3 har gjorts med uppgifter från SCB. Antalet tjänstemän som i privat sektor var organiserade i ett LO-förbund år 2015 översteg antalet arbetare i TCO- och Saco-förbunden med 22 000 individer (exklusive studerandemedlemmar som deltidsarbetar i LO-yrken). Det motsvarar 3 procent av LO-medlemmarna i privat sektor. Samma proportion tillämpas på antalet individer under LO-avtal i privat sektor (3 procent av 1 127 000) vilket betyder ca 33 800 privatanställda tjänstemän under reguljära LO-avtal. Därtill kommer 3 procent av de 120 300 individerna under hängavtal på LO-området, vilket ger ett tillskott på ca 3 600 tjänstemän under hängavtal. Dessa sammanlagt 37 400 individer inkluderas vid beräkningen av kollektivavtalens täckningsgrad bland tjänstemän och motsvarande nedskrivning görs av antalet individer på reguljära avtal och hängavtal på arbetarsidan.

Så har arbetsgivarnas organisationsgrad beräknats

Arbetsgivarnas organisationsgrad avser andelen löntagare i företag och verksamheter anslutna till en arbetsgivarorganisation 31 december respektive år. Den fackliga organisationsgraden har erhållits genom specialbearbetningar av SCB:s arbetskraftsundersökningar och avser årsgenomsnittet fackligt anslutna löntagare 16–64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. I en del utländska publikationer anges en alltför låg organisationsgrad för de svenska arbetsgivarna då man inte räknat om årsanställda (heltidsekvivalenter) hos bland annat SAF och Svenskt Näringsliv (SN) till individer eller uppmärksammat att det utöver SN finns cirka 15 arbetsgivarorganisationer inom privat sektor (se kapitel 16). 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 samt 81 procent 2014 och 2015. Motsvarande tal för privat och offentlig sektor sammantaget blir 84 procent 2007, 87 procent 2008, 87 procent 2009, 86 procent åren 2010-2013 samt 87 procent 2014 och 2015.

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 anställde finns det anledning att exkludera dessa företag, som i november 2015 svarade för 90 000 av de totalt 310 000 företagen med minst en anställd. Genom att dividera de 65 000 organiserade företagen med anställda år 2015 med de totalt 220 000 arbetsgivarna (310 000 minus 90 000) fås en organisationsgrad på 30 procent. Eftersom ägaren inte alltid är den anställde 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 90 000 företag subtraheras från de 310 000 företagen med minst en anställd).

Att arbetsgivarnas organisationsgrad ändå ligger omkring 30 procent antyds av den intervjuundersökning som Företagarna gjort i samarbete med Sifo avseende år 2010. Utifrån det material som då samlades in har de mindre företagens (1-49 anställda) organisationsgrad beräknats till 32 procent år 2010 – se Anders Kjellberg Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen Lunds universitet 2017 (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 istället utgå från andelen av de anställda som finns i företag anslutna till en arbetsgivarorganisation får man för det tredje ett mått som är jämförbart med den fackliga organisationsgraden och kollektivavtalens täckningsgrad.

Medlingsinstitutet
Swedish National Mediation Office

Box 1236
111 82 Stockholm

www.mi.se

tel 08- 545 292 40
fax 08- 650 68 36
e-post: info@mi.se

Avtalsrörelsen och lönebildningen 2016
Medlingsinstitutets årsrapport

ISSN 1650-8823