



LUND UNIVERSITY

Det svenska kollektivavtalssystemets utveckling

Kjellberg, Anders

Published in:
[Host publication title missing]

2015

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):
Kjellberg, A. (2015). Det svenska kollektivavtalssystemets utveckling. I [Host publication title missing] Lund University.

Total number of authors:
1

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

Fafo-seminar *Framtidens tariffavtaler*
Oslo 30 november 2015
till minne av
Torgeir Aarvaag Stokke (1965-2011)

Det svenska kollektivavtals- systemets utveckling

Anders Kjellberg
Sociologiska institutionen, Lunds universitet



LUND UNIVERSITY
Faculty of Social Sciences

Innehållsförteckning

Kollektivavtalens täckningsgrad i Sverige	3
Anställda med respektive utan kollektivavtal	4
Fack och arbetsgivare: olika utveckling av organisationsgraden	5
Sverige har världens mest socialt segregerade fackliga struktur	7
Olika typer av kollektivavtal	8
Det svenska kollektivavtalssystemets utveckling: några viktigare händelser	11
Sifferlösa avtal	20
Kontaktuppgifter	22

Kollektivavtalens täckningsgrad i Sverige

Kollektivavtalen har i Sverige trots frånvaron av allmängiltigförklaring en mycket hög täckningsgrad. År 2013 omfattade 89 procent av löntagarna av kollektivavtal (inklusive hängavtal) (**tabell 1A**). Under de senaste femton–tjugo åren har inga större förändringar skett. Inom *privat* sektor omfattades cirka 84 procent av kollektivavtal. Inom offentlig sektor täcks samtliga anställda av kollektivavtal.

Av beräkningar baserade på antalet anställda i åldersgruppen 15–74 år framgår att kollektivavtalens täckningsgrad inom privat sektor var 83 procent 2013, vilket var detsamma som 2010 (**tabell 1B**). För arbetsmarknaden i sin helhet var andelen anställda med kollektivavtal 88 procent, vilket är ungefär samma nivå som under de föregående åren.

Tabell 1. Andel löntagare (%) i Sverige som täcks av kollektivavtal

A.	Kollektivavtalens täckningsgrad 16-64 år									
Sektor	1995	2005	2007:1	2007:2	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Privat	90	89	86	/ 82	/ 84	85	84	84	85	84
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	94	93	91	/ 88	/ 90	90	89	89	90	89
B.	Kollektivavtalens täckningsgrad 15-74 år									
Sektor	1995	2005	2007:1	2007:2	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Privat				81	/84	85	83	83	84	83
Offentlig				100	100	100	100	100	100	100
Alla				87	/89	90	89	88	89	88

Anmärkning 1: 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.

Anmärkning 2: Kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor har beräknats genom att utgå från antalet anställda hos arbetsgivarorganisationernas medlemmar och sedan lägga till antalet anställda som omfattas av hängavtal. Antalet arbetare som omfattas av hängavtal har för åren 1995–2007:1 erhållits utifrån statistik från Fora (som ägs gemensamt av Svenskt Näringsliv och LO) över den totala lönesumman under hängavtal dividerat med genomsnittlig årslön inom privat sektor enligt SCB. Under 2009 gick Fora över till ett nytt datasystem. Utgångspunkten var inte längre lönesumman utan antalet arbetare i företag som är hängavtalsbundna respektive det totala antalet arbetare i kollektivavtalsbundna företag. Ett problem är att en individ under loppet av ett år kan arbeta i flera företag och då räknas flera gånger, om det på dessa arbetsplatser förekommer hängavtal (detsamma gäller i sådana fall om reguljära kollektivavtal). Vidare räknas en individ fullt ut även om denne arbetar under ett hängavtal under endast en del av året och inte vid årets slut då denne kan finnas under ett reguljärt kollektivavtal eller på en arbetsplats utan avtal eller vara arbetslös. Därtill kommer att personer som vid något tillfälle haft flera arbeten i Foras statistik räknas som flera individer. För att komma runt detta problem har proportionen mellan arbetare i företag med enbart hängavtal och i företag med reguljära kollektivavtal i Foras statistik år 2011 använts för att beräkna hängavtalens omfattning bland arbetare från och med 2007:2. Till skillnad från i föregående årsrapporter har 2009 års proportion inte använts för något år eftersom den visat sig överdriva antalet arbetare under hängavtal, vilket hänger samman med svårigheterna att få fram tillförlitliga uppgifter under den 2009 pågående övergången till ett nytt datasystem hos Fora. Därtill kom att registeruppgifterna 2009 inte var lika bra uppdaterade som vid den körning som gjordes december 2012 utifrån dem som hade SAF-LO:s

avtalspension under år 2011. För åren 2012 och 2013 har använts körningen som Fora gjort under december efterföljande år. Nytt för 2014 års körning (avseende år 2013) är att företag som både har ett reguljärt kollektivavtal och ett hängavtal bara räknas en gång. Antalet hängavtal och antalet individer under dessa avser således uteslutande företag som endast har hängavtal.

Vid beräkningen av hängavtalens omfattning bland arbetare har grupperna med andra avtalspensioner uteslutits i nämnaren, bland annat arbetarna i KFO:s medlemsföretag eftersom de omfattas av Kooperationens avtalspension. Däremot har arbetarna i företag tillhöriga Fastigo, Svensk Industriförening, Målaremästarna med flera organisationer inom privat sektor inkluderats. Till antalet arbetare under hängavtal har lagts antalet tjänstemän under sådana avtal utifrån uppgifter från TCO- och Saco-förbunden samt Ledarna, vilka uppräknats med icke-medlemmarna med hjälp av den fackliga organisationsgraden för privatanställda tjänstemän. Hängavtalens omfattning bland tjänstemännen underskattas dock något eftersom flera tjänstemannafack saknar statistik på detta område. Därtill kommer att det inte mer än i begränsad omfattning varit möjligt att i enlighet med SCB:s socioekonomiska indelning (SEI) särskilja tjänstemän från arbetare hos LO-förbund som SEKO och Handelsanställdas förbund (gäller såväl hängavtal som reguljära kollektivavtal). Antalet arbetare och tjänstemän under reguljära kollektivavtal baseras på uppgifter från arbetsgivarorganisationerna. Vad gäller Svenskt Näringsliv har anställda som inte omfattas av kollektivavtal subtraherats. Detta berör främst Svensk Handel där ett antal medlemsföretag ännu inte är ”inkopplade” på kollektivavtalen. Däremot inkluderas alla anställda i medlemsföretag som har hängavtal för en del av sina anställda med annat arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv. Anställda under hängavtal hos Svensk Industriförenings medlemsföretag har dock subtraherats vid beräkningarna av de reguljära kollektivavtalens omfattning eftersom dessa företag helt saknar sådana kollektivavtal.

De i tabell 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.

Anställda med respektive utan kollektivavtal

Om man vänder på det hela finns å andra sidan 16 procent av de anställda i privat sektor på arbetsplatser *utan* kollektivavtal (**tabell 2**). I åldersgruppen 16-64 år var deras antal 443 000 år 4013.

Tabell 2. Antal löntagare med respektive utan kollektivavtal i privat sektor och i hela ekonomin vid slutet av 2010, 2012 och 2013

	2010		2012		2013	
	16-64 år	15-74 år	16-64 år	15-74 år	16-64 år	15-74 år
Reguljärt kollektivavtal	2.061.200	2.076.600	2.144.500	2.160.600	2.161.100	2.177.200
Hängavtal	167.600	167.600	177.500	177.500	168.700	168.700
Summa med kollektivavtal (privat sektor)	2.228.700	2.244.200	2.322.000	2.338.100	2.329.800	2.345.900
Täckningsgrad	84,3%	83,4%	85,0%	83,8%	84,0%	82,9%
Antal anställda i arbetskraften (privat sektor; kvartal 4)	2.644.700	2.692.500	2.732.000	2.789.100	2.772.400	2.828.900
- därav anställda utan kollektivavtal	416.000	448.300	410.000	451.000	442.600	483.000
Andel utan kollektivavtal	15,7%	16,7%	15,0%	16,2%	16,0%	17,1%
Kollektivavtal privat + offentlig sektor	3.503.600	3.543.300	3.595.200	3.644.500	3.611.100	3.664.400
Antal anställda i hela arbetskraften*	3.919.600	3.996.600	4.005.200	4.104.900	4.053.700	4.147.400
Andel med kollektivavtal	89,4%	88,7%	89,8%	88,8%	89,1%	88,4%

* Privat + offentlig sektor (kvartal 4), vilket betyder att folkbokförda i Sverige som är anställda utomlands exkluderas. *Källor:* samma som till tabell 3.

Om man istället tar gruppen 15-74 år som utgångspunkt var antalet löntagare på kollektivavtalslösa arbetsplatser 448 000 år 2010, 451 000 år 2012 och 483 000 år 2013.¹ Det senare tillvägagångssättet är det mest korrekta med tanke på att arbetsgivarorganisationernas statistik över anställda i medlemsföretagen inte begränsas till åldersgruppen 16-64 år.² Det betyder att ca 483 000 anställda finns på arbetsplatser utan kollektivavtal. Alla tal avser i Sverige folkbokförda personer.³

För fler uppgifter om kollektivavtalens täckningsgrad (bland annat andelen företag med kollektivavtal i olika branscher) och facklig organisationsgrad (i olika åldersgrupper, för arbetare och tjänstemän per bransch mm) hänvisas till min skrift *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund. Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. Research Reports 2013:1* (uppdaterad 2015).
<http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOid=1545448&fileOid=1545800>

Fack och arbetsgivare: olika utveckling av organisationsgraden

Den fackliga organisationsgraden har gått ned hela tiden sedan 1990-talets mitt (**tabell 3**).⁴ Under åren 2007 och 2008 inträffade ett medlemsras. Andelen fackligt anslutna sjönk med sex procentenheter: från 77 procent till 71. Därefter har en stabilisering ägt rum på 70 procent.

¹ Det överensstämmer ganska bra med den grova uppskattning som Företagarna gör i rapporten *Småföretagen och kollektivavtalen* (Företagarna mars 2011, sid. 4): "Försiktigt räknat arbetar cirka en halv miljoner personer i företag som inte har kollektivavtal eller hängavtal".

² Som redan påpekats i Anmärkning 2 under tabell 3.

³ Antalet anställda i företag utan kollektivavtal blir något högre om till Sverige utstationerade arbetstagare i företag utan kollektivavtal inkluderas.

⁴ Ett alternativt sätt att beräkna arbetsgivarnas organisationsgrad i privat sektor är att dividera antalet medlemmar i arbetsgivarorganisationer med antalet företag i privat sektor som i SCB:s företagsregister har minst en anställd. Eftersom det i aktiebolag med endast en anställd i regel är ägaren själv som är den anställda finns det anledning att exkludera dessa företag, som i november 2013 svarade för 79 700 av de totalt 296 700 företagen med minst en anställd. Genom att dividera de 65 900 organiserade företagen med anställda år 2013 med de totalt 217 000 arbetsgivarna (296 700 minus 79 700) fås en organisationsgrad på 30 procent. Eftersom ägaren inte alltid är den anställda i aktiebolag med en anställd är den verkliga organisationsgraden lägre än 30 procent (om antalet aktiebolag med endast en anställd och där ägaren inte är denne varit känt hade inte så många som 79 700 företag subtraheras från de 296 700 företagen med minst en anställd). Att arbetsgivarnas organisationsgrad ändå ligger omkring 30 procent antyds av den intervjuundersökning som Företagarna gjort i samarbete med Sifo avseende år 2010. Utifrån det material som då samlades in har de mindre företagens (1-49 anställda) beräknats till 32 procent år 2010. Eftersom företagen med 1-49 anställda svarar för så mycket som 98 procent av alla företag bör siffran 32 procent ge en uppfattning också om arbetsgivarnas organisationsgrad inom hela den privata sektorn.

Av flera skäl används inte denna beräkningsmetod (andelen företag som tillhör en arbetsgivarorganisation) vid internationella jämförelser, till exempel inom EU. För det första anses det mindre lämpligt att vikta alla företag lika eftersom ett stort företag omfattar en större del av arbetsmarknaden än ett litet. För det andra bestäms en arbetsgivarorganisations styrka i förhållande till de fackliga motparterna snarare på antalet anställda som den täcker in än på antalet anslutna företag. Genom att 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.

I privat sektor sjönk organisationsgraden på två år från 71 till 65 procent (årsgenomsnitt). Raset förklaras av den kraftiga höjning av medlemsavgifterna till arbetslöshetskassorna som den borgerliga alliansregeringen gjorde 1 januari 2007.

Till skillnad från den fackliga anslutningen har *arbetsgivarnas* organisationsgrad varit relativt stabil de senaste tio–femton åren om man som mått använder andelen löntagare i företag och verksamheter som är anslutna till en arbetsgivarorganisation. En konsekvens är att arbetsgivarnas organisationsgrad i både privat sektor och totalt sett numera är avsevärt högre än den fackliga organisationsgraden. År 2013 arbetade 80 procent av alla privatanställda i företag som var anslutna till en arbetsgivarorganisation. Andelen fackligt anslutna i privat sektor var samma år 65 procent. Till skillnad från i Tyskland har de svenska arbetsgivarna inte hoppat av sina organisationer. Man kan säga att arbetsgivarna genom sin höga organisationsgrad bidrar till att hålla uppe kollektivavtalens täckningsgrad på en hög nivå.

Tabell 3. Andel löntagare (%) i Sverige som täcks av arbetsgivarorganisationer respektive fackföreningar

Sektor	Arbetsgivarnas organisationsgrad										
	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Privat	77	75	78	77	77	/ 80	81	80	80	81	80
- enbart SAF/SN	65	62	64	64	64	67	68	68	67	68	67
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	86	83	86	85	84	/ 87	88	87	86	87	87
Sektor	Facklig organisationsgrad										
	1993	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Privat	78	74	72	71	68	65	65	65	65	65	65
Offentlig	94	92	89	88	86	84	84	85	83	83	83
Alla	85	81	78	77	73	71	71	71	70	70	70

Anmärkning 1. Angående brottet mellan 2007 och 2008 i arbetsgivarnas organisationsgrad, se anmärkning 1 under tabell 3.

Anmärkning 2. 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. Vid beräkningen av arbetsgivarnas organisationsgrad har antalet anställda hos arbetsgivarorganisationernas medlemmar dividerats med antalet anställda 16–64 år enligt arbetskraftsundersökningarna 4:e kvartalet respektive år.

Om i stället anställda 15–74 år används blir arbetsgivarnas organisationsgrad inom privat sektor 76 procent 2007, 80 procent 2008, 81 procent 2009, 80 procent 2010, 79 procent 2011, 80 procent 2012 och 79 procent 2013. Motsvarande tal för privat och offentlig sektor sammantaget blir 84 procent 2007, 87 procent 2008, 87 procent 2009 samt 86 procent åren 2010-2013.

Källa: Kjellberg 2009a samt kompletteringar.

Sverige har världens mest socialt segregerade fackliga struktur

Svenska LO innehåller bara arbetarfackförbund medan tjänstemännen finns i akademikerorganisationen Saco och i TCO som både organiserar universitetsutbildade personer och andra tjänstemän. I Sverige uppfattas arbetare som en bredare social kategori än i Danmark och Norge. De flesta handelsanställda räknas som arbetare, inte som funktionärer eller som vi säger i Sverige *tjänstemän*. Undersköterskor och sjukvårdsbiträden betecknas också som arbetare i Sverige och är organiserade i LO-förbundet Kommunal. Sjuksköterskorna finns i Vårdförbundet som tillhör TCO och läkarna i Läkarförbundet som är anslutet till Saco.

Kommunal är Sveriges största fackförbund, följt av TCO-förbundet Unionen som är Sveriges största fackförbund inom privat sektor (**tabell 4**). På tredje plats kommer IF Metall (LO). Det största Saco-förbundet är Sveriges Ingenjörer som är det sjunde största svenska fackförbundet. Alla dessa tre fackförbund tillhör den 1996 bildade samarbetsorganisationen *Facken inom industrin*, som således går på tvärs av centralorganisationerna LO, TCO och Saco och som också innehåller andra LO-förbund inom industrin (sedan 2011 dock inte Pappersindustriarbetareförbundet). Ett annat nära samarbete på tvärs av huvudorganisationerna är det som finns mellan Läraryrket i TCO och Lärarnas Riksförbund i Saco.

Tabell 4. De 15 största fackförbunden i Sverige 31/12 2014

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Kommunal	510.000	79	O/P		LO
2	Unionen (industri och tjänstenärings)	500.000	44	P	Facken inom industrin	TCO
3	IF Metall	248.000	19	P	Facken inom industrin	LO
4	Läraryrket	175.000	83	O/P		TCO
5	Handels (butiksanställda, lagerarbetare)	126.000	64	P		LO
6	Vision (kommunaltjänstemän)	125.000	72	O		TCO
7	Sveriges Ingenjörer (civilingenjörer m fl)	113.000	26	P/O	Facken inom industrin	Saco
8	Ledarna (chefer)	92.000	27	P/O		Ober.
9	Vårdförbundet (sjuksköterskor m fl)	91.000	91	O/P		TCO
10	Seko (allmänna kommunikationer mm)	79.000	26	P/O		LO
11	Byggnads	76.000	1	P		LO
12	ST (statstjänstemän)	64.000	63	O		TCO
13	Lärarnas Riksförbund (LR)	62.000	70	O/P		Saco
14	Jusek (jurister, ekonomer m fl)	59.000	58	O/P		Saco
15	Transport	56.000	16	P		LO

Anm. Alla medlemstal avser aktiva löntagarmedlemmar, d v s exklusive egenföretagare, pensionärer och studerande, men inklusive arbetslösa.

(1) Storleksmässig rang

- (2) Fackförbund
- (3) Antal aktiva löntagarmedlemmar
- (4) Andel kvinnor i procent
- (5) O = offentliganställda, P = privatanställda
- (6) FI = Facken inom industrin
- (7) Anslutet till facklig centralorganisation

Som framgår av **tabell 4** är den fackliga strukturen starkt könssegregerad. Omkring 80 procent av medlemmarna i Kommunal och Lärarförbundet är kvinnor, i Vårdförbundet cirka 90 procent. I Byggnads svarar männen för 99 procent av medlemmarna.

Olika typer av kollektivavtal

Även om kollektivavtalens *täckningsgrad* inte förändrats särskilt mycket har kollektivavtalen i andra avseenden gjort det. Förhandlingarna har alltmer *decentraliserats* och *individualiserats*. Alltmer av det konkreta innehållet bestäms på lokal nivå.

Löneavtalen på den allra centralaste nivån, mellan LO och Svenska Arbetsgivareföreningen och mellan PTK och SAF, avskaffades på arbetsgivarnas initiativ år 1990. Kvar på denna nivå finns avtal om pensioner, omställning mm. LO tecknar också ett centralt avtal för bemanningsanställda inom LO-området. Det som idag kallas centrala avtal utgörs av branschavtalen mellan fackförbunden och deras motparter, t ex mellan IF Metall och Teknikföretagen (före 2003 Verkstadsföreningen).

Även på tjänstemannasidan finns branschavtalen kvar men en del av dem är så kallade *sifferlösa avtal*. De är särskilt vanliga inom offentlig sektor och särskilt inom staten där akademikernas förhandlingsorganisation Saco-S har gått i spetsen. Det första sifferlösa avtalet träffades dock inom privat sektor genom Ledaravtalet 1993. Där det finns sifferlösa avtal äger lönebildningen helt och hållet rum på lokal nivå, antingen genom förhandlingar mellan de lokala parterna eller så sätts lönen genom samtal mellan chef och medarbetare (lönesamtal). Det är parterna på central nivå – vilket numera avser branschnivå – som bestämmer om det ska vara ett sifferlöst avtal eller inte. Sifferlösa avtal kan sägas upp under avtalsperioden om så anges i avtalet. I **tabell 5** står avtalstyp 1 för de sifferlösa avtalen. Ju längre ned i tabellen man rör sig desto mer av löneökningarna bestäms på central nivå.

I avtalstyp 2 sker lönebildningen också på lokal nivå men om de lokala parterna inte kommer överens gäller ett centralt avtalat löneutrymme som fungerar som en så kallad *stupstock*. I avtalstyp 3 finns dessutom en *individgaranti*. I avtalskonstruktionerna 1, 2 och 4 saknas

individgaranti. Det gäller bland annat Kommunals avtal inom kommuner och landsting och alla tjänstemannaavtal inom offentlig sektor (stat, kommuner och landsting). Numera saknar majoriteten av alla anställda (58 procent 2014) individgarantier (*Medlingsinstitutets årsrapport 2014* sid. 141). I privat sektor har dock de flesta (65 procent 2014) av individgarantier i avtalen (avtalstyperna 3,5-7). Framför allt bland LO-förbunden i privat sektor är det vanligt. Där hade 80 procent (4+18+37+21) individgarantier 2014.

Avtal med centralt specificerat löneökningsutrymme omfattade 2014 och 2015 cirka 60 procent av de anställda. Det är avtalstyperna med lönepotter och generella höjningar, det vill säga avtalstyperna 4-7. Som vi sett saknar en av dessa (nr 4) individgaranti. Av avtalen med centralt specificerat löneutrymme finns alla utom Kommunals avtal med Sveriges Kommuner och Landsting i privat sektor.

Tabell 5. Avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor 2014 och 2015.

Avtalskonstruktion	Andel anställda med olika avtalskonstruktioner i de olika sektorerna			
	Privat	Staten	Kommuner och landsting	Samtliga sektorer
1. Lokal lönebildning ("sifferlösa avtal")	8 (9)	46 (46)	34 (49)	18 (23)
arbetare**	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
tjänstemän: Ledarna, lärarförbunden, Vårdförb. m fl	20 (21)	49 (49)	69 (100)	40 (50)
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	13 (13)	54 (54)	15 (0)	16 (12)
arbetare**	2 (2)	100 (100)	0 (0)	2 (2)
tjänstemän: Sveriges ing. (teknik), Unionen (IT)	29 (29)	51 (51)	31 (0)	32 (23)
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	6 (6)	0 (0)	0 (0)	4 (4)
arbetare** IF Metall (kemisk industri)	4 (4)	0 (0)	0 (0)	3 (3)
tjänstemän Finansförbundet, Unionen m fl	9 (9)	0 (0)	0 (0)	5 (5)
4. Lönepott utan individgaranti	16 (17)	0 (0)	50 (50)	25 (26)
arbetare** Kommunal, IF Metall (stålindustri)	17 (17)	0 (0)	100 (100)	40 (40)
Tjänstemän:	15 (16)	0 (0)	0 (0)	8 (9)
5. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti	21 (20)	0 (0)	0 (0)	13 (13)
arbetare** IF Metall (teknik), Livsmedelsarb.	18 (18)	0 (0)	0 (0)	13 (13)
tjänstemän Unionen (teknik, handel, bemanning)	25 (23)	0 (0)	0 (0)	14 (12)
6. Generell höjning och lönepott	22 (22)	0 (0)	0 (0)	14 (14)
arbetare** Handelsanställda, Hotell & Rest, Pappers	37 (37)	0 (0)	0 (0)	27 (27)
Tjänstemän	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
7. Generell höjning (tariffer eller ackord)	13 (13)	0 (0)	0 (0)	8 (8)
arbetare** Byggnadsarbetare, Transport, Målare	21 (21)	0 (0)	0 (0)	15 (15)
Tjänstemän	1 (1)	0 (0)	0 (0)	1 (1)

* 2015 års uppgifter inom parentes

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

Teknikavtalet kallades tidigare verkstadsavtalet.

4-7: Centralt specificerad löneökning

Källa: Medlingsinstitutets årsrapporter

När det gäller utvecklingen över tiden kan konstateras att de sifferlösa avtalen tidigt etablerades i staten (28 procent av statligt anställda 2002) och att de under senare år ökat starkt inom kommuner och landsting (49 procent av de anställda 2015). De svarar där för 100 procent av tjänstemännen men inga av arbetarna har sifferlösa avtal – se **tabell 6**. År 2005 minskade andelen på sifferlösa avtal genom att Läkarförbundet och de båda lärarförbunden övergick från sifferlöst till lönepott utan individgaranti. År 2011 övergick Vårdförbundet (domineras av sjuksköterskor) till sifferlöst och från 2014 gäller det också de båda lärarförbunden.

Tabell 6. Andel anställda med sifferlösa avtal per kategori och sektor (avtalskonstruktion 1)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<i>Alla</i>								
Privat	7	7	7	7	10	10	7	7
Stat		32	32	38	38	38	38	38
Kommuner/landsting		28	28	28	5	5	5	5
Alla sektorer				18	10	10	9	9

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<i>Arbetare</i>							
Privat					0	0	0
Stat					0	0	0
Kommuner/landsting					0	0	0
Alla sektorer					0	0	0
<i>Tjänstemän</i>							
Privat					20	20	21
Stat					49	49	49
Kommuner/landsting					32	69	100
Alla sektorer					28	40	50
<i>Alla</i>							
Privat	7	6	8	8	8	8	9
Stat	38	38	38	44	46	46	46
Kommuner/landsting	5	5	17	16	16	34	49
Alla sektorer	9	8	13	11	13	18	23

Anm. Sifferlösa avtal förhandlas antingen av de lokala parterna eller sätts genom samtal mellan chef och medarbetare (lönesamtal)

År 2002: i privat sektor främst Ledarna men även några avtal med CF och Läkarförbundet samt flera tjänstemannaförbunds avtal med Privatvårdens Arbetsgivarförbund,

2002: i statlig sektor Saco-S

2002: i Kommuner/landsting: Akademikeralliansen, Läkarförbundet, Lärarförbundet och LR, från 2005 markant nedgång till följd av att alla de ovan nämnda förbunden/förhandlingsorganisationerna utom Akademikeralliansen nu har lönepott utan individgaranti, från 2011 Vårdförbundet och Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, från 2014 Lärarförbundet och LR.

Källa: Medlingsinstitutets årsrapporter

Om vi ser på avtalstyp 4 (lönepott utan individgaranti) har andelen anställda med sådana avtal växlat en hel del inom kommuner/landsting (**tabell 7**). Åren 2003 och 2004 omfattades så mycket som 72 procent, mellan 2005 och 2008 knappt 50 procent för att sedan sjunka till inga alls under åren 2009-2011. Då föredrog de aktuella facken lönepott med stupstock. Sedan 2012 omfattas återigen 50 procent av de anställda. Nu finns alla på arbetsidan där 100 procent har denna avtalstyp genom att Kommunal gått över till den.

Tabell 7. Andel anställda med avtal som innehåller lönepott utan individgarantier per kategori och sektor (avtalskonstruktion 4)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<i>Alla</i>								
Privat	7	7	7	12	14	14	11	11
Stat	0	0	0	0	0	0	0	0
Kommuner/landsting		24	72	72	48	48	46	46
Alla sektorer				30	24	24	23	23

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<i>Arbetare</i>							
Privat					17	17	17
Stat					0	0	0
Kommuner/landsting					100	100	100
Alla sektorer					40	40	40
<i>Tjänstemän</i>							
Privat					8	15	16
Stat					0	0	0
Kommuner/landsting					0	0	0
Alla sektorer					5	8	9
<i>Alla</i>							
Privat	11	12	15	15	13	16	17
Stat	0	0	0	0	0	0	0
Kommuner/landsting	0	0	0	50	50	50	50
Alla sektorer	6	7	9	25	23	25	26

Anm.

2002: i privat sektor CF/Sveriges Ingenjörer, Metall inom stål- och gruvindustri, 2004 även Kommunal med KFS; 2014 Kommunal (personliga assistenter) med Vårdföretagarna och KFO.

2002: i kommuner/landsting: Vårdförbundet, SKTF och Akademikerförbundet SSR, 2003 och 2004 även Kommunal, 2005 ingår Akademikeralliansen, Läkarförbundet, Lärarförbundet och LR samt Vårdförbundet; 2009-2011 inga inom kommuner/landsting (Kommunal, Vårdförbundet, Lärarförbundet och LR har lönepott med stupstock), från 2012 Kommunal som från och med nu är ensam inom offentlig sektor med lönepott utan individgaranti.

Källa: Medlingsinstitutets årsrapporter

Det svenska kollektivavtalssystemets utveckling: några viktigare händelser

1970-talet kännetecknades av höga nominella löneökningar och kraftiga prisstegringar, särskilt under åren 1975-76. Till löne-prispiralen bidrog också så kallade

följsamhetsklausuler i avtalen, som innebar att löntagargrupper med mindre positiv löneutveckling tillförsäkrades kompensation för grupper som fått mer. Storkonflikten 1980 utgjordes framför allt av en lockout av 700 000 arbetare från Svenska Arbetsgivareföreningens (SAF) sida för att få ned löneökningstakten. Denna ”investering i framtiden” som lockouten kallades av SAF-ordföranden Curt Nicolin blev ingen framgång ur arbetsgivarnas synvinkel och medverkade till att man slog in på en decentraliseringsstrategi (De Geer, 1989:265f, De Geer, 1992:142f).⁵ Inte heller ur LO:s perspektiv blev 1980 års storkonflikt någon framgång. Tvärtom framstod LO, som förhandlade för arbetarna inom *privat* sektor (de centrala förhandlingarna mellan LO och SAF), som försvagat under en arbetsmarknadskonflikt som kom att präglas av de offentliganställdas växande fackliga styrka. Det gällde inte minst Kommunal som under 1970-talet blivit LO:s största förbund.

Den händelse som definitivt fick VF att ompröva den centrala förhandlingsmodellen och snabbt bygga upp en egen konfliktfond var PTK-konflikten 1981, som innebar strejk/lockout vid fyra stora verkstadsföretag (Atlas Copco, Ericsson, Saab-Scania och Volvo) och som hotade att trappas upp till ytterligare 270.000 tjänstemän (Treslow, 1996:89ff, De Geer, 1989:269). Ett av flera motiv för decentralisering var att minimera risken för

konflikter på arbetsmarknaden (Elvander, 1992:13).⁶

Under 1980-talet skedde förhandlingarna omväxlande på centralorganisationsnivå (LO-SAF och PTK-SAF) och på förbunds nivå (bransch nivå). Ett för framtiden avgörande steg i decentraliserande riktning togs 1983 då Verkstadsföreningen fick med sig Metall på en separat uppgörelse utanför LO-SAF-förhandlingarna. Från 1990 blev det definitivt slut med centrala löneförhandlingar LO-SAF sedan SAF förklarat att de inte längre var beredda att fungera som en löneförhandlande organisation. Pådrivande var återigen Verkstadsföreningen.

De inkomstpolitiska försök att växla ned de höga nominella löneökningarna som gjorts under 1970- och 1980-talen var föga framgångsrika. Devalveringar av kronan var ett annat använt medel för att förbättra industrins konkurrenskraft. År 1990 aktualiserade den socialdemokratiska regeringen en mer drastisk åtgärd, ett allmänt pris- och lönestopp. Sedan Kommunal kraftigt motsatt sig ett sådant avgick regeringen. Den nya socialdemokratiska regeringen tillsatte den så kallade Rehnbergskommissionen som genom överläggningar med mer än 100 parter på arbetsmarknaden lyckades åstadkomma vad som kan beskrivas som en

⁵ De Geer, Hans (1989) *I vänstervind och högergång. SAF under 1970-talet*. Stockholm: Publica. De Geer, Hans (1992) *Arbetsgivarna. SAF i tio decennier*. Stockholm: SAF.

⁶ Elvander, Nils (1992) *Lönepolitik och förhandlingssystem i Sverige*. Uppsala: Nationalekonomiska institutionen

supersamordning av de nya avtalen, som innehöll väsentligt lägre löneökningar. Alla följsamhets- eller kompensationsklausuler slopades. De så kallade stabiliseringsavtalen innebar en starkare samordning än den gamla modellen med centrala avtal LO-SAF som inskränkte sig till en krympande del av arbetsmarknaden.

För att rädda jobben i svensk industri och för att undgå statsingripanden om lönebildningen inte förbättrades tog fackförbunden inom industrin 1996 initiativet till de förhandlingar som året därpå resulterade i ”Samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning”. Till bakgrunden hörde att löneökningarna som följde på den konfliktfyllda avtalsrörelsen 1995 hotade att underminera industrins konkurrenskraft. Därtill kom arbetsgivarnas planer på en helt decentraliserad lönebildning sedan SAF 1990 abdikerat från alla centrala löneförhandlingar. De starkaste förespråkarna för en sådan långtgående decentralisering fanns i Verkstadsföreningen (idag Teknikföretagen). Det föranledde LO:s, TCO:s och Saco:s förbund inom verkstadsindustrin (Metall, Sif och CF) att 1992 inleda ett nära samarbete för att förhindra att verkstadsavtalet (och i praktiken andra branschavtal) avvecklades. År 1996 utvidgades samarbetet till att omfatta övriga LO-förbund inom industrin. Samarbetsorganisationen *Facken inom industrin* omfattade således CF (idag Sveriges Ingenjörer), Sif (idag Unionen) samt Metall (idag IF Metall) och de andra LO-förbunden inom industrin (sedan 2011 då Industriavtalet förnyades står dock Pappers utanför).

Sedan avtalsförhandlingarna under 1990-talet decentraliserats till förbunds nivå förlorade LO och SAF initialt mycket av sin betydelse i avtalssammanhang. I avtalsrörelsen 1995 lyckades varken LO eller SAF att samordna medlemsförbunden. Metall och Handels uppnådde efter övertidsblockad respektive strejk (följt av lockoutvarsel) förmånliga avtal såsom bibehållandet av OB-tilläggen (lönetillägg under ”obekväm arbetstid”) inom handeln. I sin utvärdering av avtalsrörelsen konstaterade Nils Elvander apropå Handels’ framgångar att:

Ungefär som i verkstadsindustrin var arbetsgivarorganisationen oförmögen att genomdriva sina viktigaste krav gentemot fackets kraftfulla stridsåtgärder. Detta är ett anmärkningsvärt tecken på facklig styrka på en arbetsmarknad som är drabbad av massarbetslöshet på Europeanivå. (Elvander 1996:12, Elvander 1997:38)⁷

Den konfliktfyllda och splittrade avtalsrörelsen 1995 och det växande behovet av löneökningar som inte översteg omvärldens medförde emellertid att den interna samordningen inom SAF och LO blev allt viktigare. Denna utveckling fortsatte under 2000-talet även om motsättningar mellan medlemsförbunden inom såväl Svenskt Näringsliv som inom LO i flera

⁷ Elvander, Nils (1996) *1995 års avtalsrörelse: Bakgrund, förlopp, erfarenheter. Rapport till ”Edingruppen”*. Solna: Arbetslivsinstitutet, Arbetslivsrapport 1996:27. Elvander, Nils (1997) ”The Swedish Bargaining System in the Melting Pot” i Nils Elvander & Bertil Holmlund *The Swedish Bargaining System in the Melting Pot. Institutions, Norms and Outcomes in the 1990s*. Solna: Arbetslivsinstitutet.

avtalsrörelser försvagat respektive centralorganisation och stärkt den sida som uppvisat störst sammanhållning. Inte desto mindre är LO en av de centrala aktörerna i den svenska lönebildningsmodellen. Dit hör även Svenskt Näringsliv, Facken inom industrin med motparter samt Medlingsinstitutet och Riksbanken.

Tabell 8. Några viktigare händelser i det svenska kollektivavtalssystemets utveckling 1980-1997: från storkonflikt till Industriavtal

1980	<i>Storkonflikten 1980</i> : Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) utlöser en misslyckad storlockout för att begränsa löneökningstakten. Den ökade styrkan hos de offentliganställdas fackförbund framträder tydligt.
1981	PTK utlöser tjänstemannastrejk vid fyra stora verkstadsföretag
1983	Metall bryter sig ur LO-samordningen och ingår separat avtal med Verkstadsföreningen
1990	SAF upphör som löneförhandlande part till LO och PTK (Privattjänstemannakartellen) samt förespråkar fullständig decentralisering och individualisering av lönebildningen
1990	Den socialdemokratiska regeringens planer på pris- och lönestopp stoppas
1991-1993	Den av regeringen utsedda <i>Rehnbergkommissionen</i> (sammansatt av tidigare förhandlare) samordnar avtalsrörelser och växlar ned löneökningstakten väsentligt genom ”stabiliseringsavtalen”. Kompensationsklausuler i avtalen avskaffas.
1992	<i>Förhandlingsrådet</i> bildas (Metall, idag IF Metall (LO), Sif, idag Unionen (TCO) och CF, idag Sveriges Ingenjörer (Saco) för att förhindra fullständig decentralisering av lönebildningen
1993	<i>Ledaravtalet</i> : första sifferlösa avtalet
1995	Konfliktfylld avtalsrörelse: samordningen inom SAF spricker. Löneökningarna överskrider ”Europanormen”. Vårdförbundet i sju veckor lång strejk.
1996	Regeringen bjuder in arbetsmarknadens centralorganisationer att komma med gemensamt förslag om bättre fungerande lönebildning. Det kom aldrig något sådant förslag.
1996	<i>Facken inom industrin</i> bildas: Förhandlingsrådet + övriga LO-förbund inom industrin. Man tar initiativet till det som blev 1997 års Industriavtal. Syften: värna den svenska konkurrenskraften, undvika statlig inblandning och – ur facklig synvinkel – även slå vakt om riksavtalen (branschavtalen) och motverka sifferlösa avtal.
1996-	Stärkt intern samordning inom SAF (byter namn till Svenskt Näringsliv 2001) respektive LO
1997	Industriavtalet: ett samarbetsavtal och ett förhandlingsavtal mellan industrins parter. ”Opartistiska ordföranden” blir ett sorts medlingsinstitut i regi av industrins parter själva. Sedan 1997 måttliga löneökningar på den svenska arbetsmarknaden kombinerat med höjda reallöner.

1998	Förhandlingarna om ”Allians för tillväxt” bryter samman
------	---

Det 1997 träffade Industriavtalet mellan fackförbunden inom industrin och dess motparter inom SAF kom att fungera som en avgörande vändpunkt för att anpassa de svenska löneökningarna till omvärldens. Året dessförinnan hade den socialdemokratiska regeringen bjudit in arbetsmarknadens centralorganisationer att komma med ett gemensamt förslag om en bättre fungerande lönebildning, men något sådant förslag kom aldrig. Istället kom initiativet från *Facken inom industrin* som tillsammans med Verkstadsföreningen och de andra arbetsgivarförbunden inom industrin förhandlade fram 1997 års Industriavtal. Syftet var att värna den svenska konkurrenskraften, undvika statlig inblandning och – ur facklig synvinkel – också att slå vakt om riksavtalen (branschavtalen) och motverka sifferlösa avtal. Industriavtalet utgörs dels av ett samarbetsavtal, dels ett förhandlingsavtal mellan industrins parter. ”Opartiska ordföranden” fungerar som ett sorts privat medlingsinstitut i regi av industrins parter. Sedan 1997 har löneökningarna på den svenska arbetsmarknaden varit måttliga, men å andra sidan har reallönerna stigit.

Med Industriavtalet och det nya förstärkta Medlingsinstitutet (2000) fick det centralistiska draget i den svenska lönebildningsmodellen en renässans genom den tilltagande koordineringen av avtalen på hela den svenska arbetsmarknaden. Till modellen hör att industrins avtal ska vara riktningsgivande för alla andra avtal. Inte minst den med tiden allt starkare samordningen inom Svenskt Näringsliv syftar till att industrin ska sätta ”märket”. Instruktionerna för det år 2000 inrättade Medlingsinstitutet anger att institutet ska verka i samma riktning. Samtidigt har alltmer av detaljerna överlåtits till förhandlingarna på arbetsplatserna. Lönebildningen har således blivit både *mer centraliserad* och *mer decentraliserad*. Såväl arbetsgivare som fack inom industrin har dragit fördel av denna utveckling, för fackens del genom att många jobb sannolikt räddats, reallönerna stigit och systemet med centrala (branschmässiga) avtal behållits. För den fackliga styrkan är inte minst det senare av stor betydelse.

En framgång för LO, som sedan länge eftersträvat samordnade förhandlingar över hela arbetsmarknaden, är att dagens förhandlingssystem enligt en LO-rapport från 2006 ”är mer centraliserat än 1970- och 1980-talens normlösa lönebildning” även om det är ”väsentligt mindre centraliserat än 1950- och 1960-talens SAF-LO-system” (LO 2006:7)⁸. Författarna tillskriver det främst samordningen inom Svenskt Näringsliv. Man bör dock inte underskatta LO:s egen samordning. Enligt Medlingsinstitutets årsrapport 2007 tog LO genom sin interna

⁸ LO (2006) *Norm för lönebildning*. Stockholm: LO.

samordning ”ett kraftfullt grepp” om avtalsrörelsen detta år (Avtalsrörelsen och lönebildningen 2007 sid. 19). 2010 års avtalsrörelse passade dock Svenskt Näringsliv bättre in på en sådan beskrivning. IF Metall gick då med på rekordlåga 0,9% under det första året, vilket var långt mindre än vad LO-förbunden enats om att driva. Till bilden hörde en väldigt splittrad konjunktur med industrin i djup lågkonjunktur under avtalsförhandlingarna medan handelsbranschen gick mycket bra. En källa till motsättningar mellan LO-förbunden i alla avtalsrörelser är att industriarbetarna har helt andra möjligheter till löneglidning än arbetarna inom t ex Handels och Transport.

Tabell 9. Några viktigare händelser i det svenska avtalssystemets utveckling sedan år 2000

2000	<i>Medlingsinstitutet</i> inrättas: dess uppdrag är att verka för ”en väl fungerande lönebildning” där exportindustrin ska vara löneledande
2003	Kommunal i stor strejk för att höja lönerna mer än LO-förbunden enats om, men lyckas inte särskilt väl.
2006	Metall och Industrifacket går samman till <i>IF Metall</i>
2007	<i>Laval-domen</i>
2007-2008	Fackligt medlemsras till följd av kraftigt höjda a-kasseavgifter. Från 2008 kopplas avgiften tydligare till arbetslösheten inom varje a-kassa. De förhöjda och differentierade avgifterna avskaffas 2014.
2007	Samordningen inom Svenskt Näringsliv bryter samman då SN-förbundet Svensk Handel ingår avtal med Handels (LO) om större löneökning än vad SN godkänner
2008	<i>Unionen</i> (TCO) bildas genom sammanslagning av Sif (domineras av industritjänstemän) och HTF (Handelstjänstemannaförbundet)
2008	Vårdförbundet i stor strejk
2009	<i>Krisavtal</i> mellan IF Metall och ett antal arbetsgivarförbund
2009	Svenskt Näringsliv hoppar av förhandlingarna om ett nytt huvudavtal
2011	<i>Nytt Industriavtal</i> . LO-förbundet Pappers avstår från att vara med
2012	LO-samordningen spricker sedan industrins fackförbund ställt sig utanför
2014-	Politiskt stöd för att höja lärarnas relativlöner
2015	Nya förhandlingar LO-SN och PTK-SN om anställningsskydd mm
2016	Inför 2016 års avtalsrörelse spricker LO:s interna samordning hösten 2015

IF Metall och de andra LO-facken inom industrin har dubbla lojaliteter: (1) med de övriga LO-förbunden, (2) med tjänstemannafacken (och delvis också arbetsgivarna) inom Industriavtalet. Under avtalsrörelsen 2010 råkade IF Metall ut för ett tvåfaldigt bakslag. Det började med att tjänstemännen (Unionen och Sveriges Ingenjörer) gjorde upp med Teknikföretagen innan IF Metall hade uppnått en godtagbar lösning i den då högst aktuella bemanningsfrågan. När IF Metall-avtalet och de andra avtalen inom industrin var klara sade Teknikföretagen upp Industriavtalet. Det omförhandlades 2011, men nu utan deltagande av LO-förbundet Pappers. Teknikarbetsgivarna menade att LO-facken inom industrin var alltför bundna av LO-samordningen och att hemmamarknadsfacken hade ett för stort inflytande. Särskilt kritisk var man mot LO:s satsning på kvinnolönerna.

Under 2012 års avtalsrörelse drev arbetsgivarna tillsammans med Medlingsinstitutet hårdare än någonsin linjen att industrin ska vara löneledande och inga andra grupper tillåtas få extra påslag. Teknikavtalen slöts denna gång samtidigt efter samordnade förhandlingar och på samma nivå och längd. Den starka centralismen är en klar avvikelse från den decentraliseringspolitik som arbetsgivarna i övrigt företräder.

Förutom industrins parter håller Svenskt Näringsliv och Medlingsinstitutet hårt på att industrins löneledande roll är nödvändig för en väl fungerande lönebildning. Under avtalsrörelsen 2012 kritiserade Kommunal Medlingsinstitutet för att blanda sig i förhandlingarna genom att inte medge något utrymme för LO:s krav om en särskild jämställdhetspott (Kommunalarbetaren 22/9 2001, 24/2 och 10/4 2012, Arbetet 24/2 och 3/7 2012). Enligt Medlingsinstitutet gällde industrinormen på 2,6 procent samtliga avtalsområden utan undantag. På frågan om vad lärarnas 4,2 procent under första avtalsåret betydde för industrinormen svarade Medlingsinstitutets generaldirektör Claes Stråth att ett så långt avtal som fyra år ”för många arbetsgivare är rena drömmen” och att de två sista åren inte innebar några åtaganden alls för arbetsgivaren eftersom de är *sifferlösa* (Vision nr 16 2012).

Under 2000-talet har Kommunal och Vårdförbundet hittills svarat för de största strejkerna (2003 respektive 2008). Under avtalsrörelsen 1995/96 som, med undantag av storkonflikten 1980, var den mest konfliktfyllda under 1900-talets två sista decennier stod de offentliganställda för den stora majoriteten av de förlorade arbetsdagarna (Thörnqvist 2007:24ff).⁹ Den största strejken 1995/96 svarade Vårdförbundet för. Till de förbund inom huvudsakligen offentlig sektor som verkat starkast för att förändra relativlönen –

⁹ Thörnqvist, Christer (2007) ”Changing industrial relations in the Swedish public sector: New tensions within the old framework of corporatism” *International Journal of Public Sector Management*, vol 20 (1): 16-33.

löneökningarna relativt andra grupper – hör Vårdförbundet. Att gå ut i stora konflikter är ett medel att försöka uppnå ett sådant syfte. Ett annat är *sifferlösa avtal*, vilket är något som Vårdförbundet i hög grad satsar på.

Att förändra relativlönerna har visat sig vara inte helt lätt i en lönebildningsmodell där industrinormen förhärskar. I Medlingsinstitutets instruktion anges att det till institutets arbetsuppgifter, förutom medling i arbetstvister och att svara för den officiella lönestatistiken, hör att verka för ”en väl fungerande lönebildning”. Enligt Medlingsinstitutets hemsida (<http://www.mi.se/om-oss/> 2015-11-29) innebär det:

att den internationellt konkurrensutsatta sektorn är normerande, vilket betyder att löneökningstakten inom industrin ska vara en norm för den övriga arbetsmarknaden, och att löneökningstakten anpassas till våra viktigaste konkurrentländer. Detta ska kunna förenas med de förhandlingsformer som parterna själva väljer, dvs såväl avtal på förbunds nivå som decentraliserad och individuell lönebildning.

En väl fungerande lönebildning kan enligt institutet förena flera olika mål, bland annat relativlöneförändringar, genom att den:

- ger ökad reallön
- medverkar till ökad sysselsättning
- möjliggör relativlöneförändringar
- medför få konflikter
- kan förenas med att den konkurrensutsatta sektorn är lönenormerande
- bidrar till att industrins kostnader inte ökar mer än i Sveriges viktigaste konkurrentländer.

Inom LO strejkade som vi sett Kommunal år 2003 utan någon större framgång för att få upp lönerna för sina många lågavlönade medlemmar. Handelsanställdas förbund, som också organiserar många lågavlönade, lyckades bättre under avtalsrörelsen 2007 då Industriavtalet för första gången sattes på prov under en högkonjunktur. De fackliga organisationerna kunde detta år notera större lönehöjningar än under de tio år som gått sedan Industriavtalets tillkomst. Under hot om strejk, och med stöd av ett enigt LO, lyckades Handels ganska väl med ambitionen att få upp lönerna dem med låga löner. Men det hade föregåtts av hårda interna förhandlingar inom LO där det fanns spänningar mellan främst IF Metall och de kvinnodominerade LO-facken. På arbetsgivarsidan utbröt öppet gräl mitt under avtalsrörelsen då Svensk Handel utan godkännande från Svenskt Näringsliv (SN) undertecknade överenskommelsen med Handels. Den interna samordningen inom SN bröt således samman till skillnad från samordningen inom LO. Ytterst gällde frågan om industrin, under hänvisning till sin dominerande roll för Sveriges export, skulle fortsätta att vara löneledande. Efter några år visade sig dock att löneskillnaderna snarast ökat till förmån för industrins anställda till följd

av att de lokala förhandlingarna kompenserat dem för att de fått mindre än detaljhandeln på central nivå (Danielsson Öberg & Öberg 2015:118).¹⁰

Även i 2010 års avtalsrörelse hamnade kollektivavtalet för handeln på en relativt hög nivå. Svensk Handels vd Dag Klackenbergs motiverade det med frånvaron av löneglidning inom branschen och om man inte gjort på det sättet hade handeln blivit ”ett ännu större låglöneträsk” än den redan var. I kontrast till den föregående avtalsrörelsen lyckönskade nu det mansdominerade IF Metall det kvinnodominerade Handels till framgången. Till bilden hörde att Handels genom sitt strejkvarsel kunde ge IF Metall draghjälp i förhandlingarna med Teknikarbetsgivarna. Till skillnad från verkstadsindustrin gick handeln bra under den rådande lågkonjunkturen. Inför en hotande handelsstrejk som både Svensk Handel och Svenskt Näringsliv till varje pris ville undvika pressades Teknikarbetsgivarna att åtminstone delvis tillmötesgå IF Metall i bemanningsfrågan. Svenskt Näringsliv ansåg det viktigt att IF Metall blev klar med sitt avtal före Handels för att inte industrin skulle förlora sin löneledande roll. Handels lyckades dock få ett extra lönepåslag i förhållande till IF Metall, men till priset av att höjningen av lägsta lönen inte blev lika stor.

Under 2010 års avtalsrörelse var samordningen inom Svenskt Näringsliv starkare än någonsin. Det hindrade inte Teknikarbetsgivarna från att anse att kvinnodominerade hemmamarknadsförbundet som Handels fick för stora lönehöjningar. Det var mer än vad den av lågkonjunkturen hårt drabbade exportindustrin ansåg sig kunna betala. Alla löneökningar hamnade dock på en avsevärt lägre nivå än under 2007 års avtalsrörelse.

Att Handels fick ett extra påslag upprepades i 2012 års avtalsrörelse efter varsel om en omfattande handelsstrejk. Den generella löneökningen blev även nu högre än inom industrin, men för andra gången höjdes ingångslönen och minimilönen avsevärt mindre än den generella höjningen. För arbetsgivarna blev handelsavtalet därför inte dyrare än industrins avtal. Det betyder att industrinormen ändå fick genomslag.

Inför 2016 års avtalsrörelse sprack LO-samordningen hösten 2015 sedan Kommunalt önskat en extra satsning på undersköterskornas löner.

¹⁰ Anna Danielsson Öberg & Tommy Öberg (2015) *Ledartröja eller tvångströja?* Stockholm: Premiss.

Sifferlösa avtal

Om LO-förbund med många lågavlönade i viss mån fått gehör för extra lönepåslag, som de dock i allmänhet fått betala för genom eftergifter vad gäller lägstralöner och ur arbetsgivarperspektiv mer flexibla arbetstider, försöker framför allt tjänstemannafack dominerade av offentliganställda som Vårdförbundet (TCO) och de båda lärarförbunden (i TCO respektive Saco) att förändra relativlönerna genom en mer individualiserad lönebildning och sifferlösa avtal för att den vägen få ut mer än industrinormen. Av bland annat detta skäl motsätter sig *Facken inom industrin* sifferlösa avtal. Det gäller bland annat TCO-förbundet Unionen. Inget LO-förbund har hittills tecknat något sifferlöst avtal eller visat intresse för något sådant.

För arbetsgivarna ger sifferlösa avtal en möjlighet att individualisera lönerna och öka lönespridningen. Lönen kan bli ”ett verkligt styrmedel som tydliggör kopplingen mellan lön och resultat” anser ledande företrädare för Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarverket som samtidigt slår vakt om industrinormen (Svenska Dagbladet 24/11 2013). Det finns också arbetsgivarförbund inom de privata tjänstenäringarna som genom sifferlösa avtal hoppas underskrida industrins märke. Andra fördelar med sifferlösa avtal är enligt arbetsgivarna att det möjliggör att variera löneökningarna efter de lokala förutsättningarna (Arbetet 14/3 2014).

Sifferlösa avtal ur fackligt perspektiv och ur arbetsgivarperspektiv

A. Fackligt perspektiv

- Förhoppningar om att kunna öka gruppens relativlön, att få mer än andra och således inte vara bunden av industrinormen
- Det förutsätter sannolikt att man har marknadskrafterna i ryggen
- Kan ge ökade möjligheter till individuell löneutveckling
- Akademikerfack i offentlig sektor menar att sifferlösa avtal främjar verksamhetens effektivitet och utveckling
- Kan tolkas som ett medel att försvaga facket

B. Arbetsgivarperspektiv

- Möjliggör att variera löneökningar efter de lokala förutsättningarna
- Använda lönen som ett styrmedel för att premiera resultat
- Medel att individualisera lönerna och öka lönespridningen

- Medel att underskrida industrinormen (framför allt arbetsgivare i privata tjänstenäringar)

För att lyckas få ut mer än industrinormen vid sifferlösa avtal är det mer eller mindre än förutsättning att gruppen ifråga har marknadskrafterna i ryggen och att arbetsgivarna av den anledningen är beredda att betala mer. Risken finns dock att man får mindre än vad man annars skulle ha fått.

När ABB införde ett globalt lönestopp gällde detta inte Sverige eftersom de svenska facken inom verkstadsindustrin (t ex Sveriges Ingenjörer) inte har sifferlösa avtal. Erfarenheterna från Storbritannien talar för att det lokala facket försvagas och inte har mycket att stödja sig på om det inte finns ett branschavtal.

Fackförbundet ST (TCO) ser Arbetsgivarverkets önskemål om sifferlösa som ett sätt att försvaga facket (Arbetet nr 27 2013). För att fungera förutsätter lokal lönebildning att det finns tydliga kriterier som är väl förankrade hos de lokala parterna.

Kontaktuppgifter

Anders Kjellberg, professor

Adress: Sociologiska institutionen

Box 114

SE-221 00 Lund

Telefon: 046-222 88 47

E-post: anders.kjellberg@soc.lu.se

Hemsida: <http://www.soc.lu.se/anders-kjellberg>



LUND UNIVERSITY
Faculty of Social Sciences